

**ظاهرة التنمر في بيئة العمل بالمدرسة الثانوية وعلاقتها
بالروح المعنوية للمعلمين "دراسة ميدانية بمحافظة المنوفية"**

إعداد

د/ أميرة سمير علي عيسى
مدرس أصول التربية
كلية التربية- جامعة المنوفية

المخلص:

استهدف البحث الحالي التعرف على درجة شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل المدرسية وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين، بغية تقديم مجموعة من الآليات للحد من ظاهرة التتمر في بيئة العمل المدرسية لتحسين الروح المعنوية للمعلمين.

واعتمد البحث على المنهج الوصفي نظراً لملاءمته لطبيعته، مستعيناً بالاستبانة التي تم إعدادها وتطبيقها على عينة من معلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية بلغت (٣٣٦) معلماً، من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٤٦٩٤) معلماً، وذلك للتعرف على درجة شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل المدرسية وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين.

وتوصل البحث إلى عدة نتائج أهمها؛ أنّ درجة شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية، جاءت متوسطة، وكذلك مستوى الروح المعنوية للمعلمين جاء بدرجة متوسطة، وتوصل أيضاً لوجود علاقة عكسية بين التتمر في بيئة العمل المدرسية والروح المعنوية للمعلمين، مما يدل على تأثير الروح المعنوية للمعلمين بمدى شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل المدرسية، كما يمكن الاعتماد على الأبعاد الستة لظاهرة التتمر في بيئة العمل المدرسية التي تمثل معاً (٢٨,٣%) من التباين الكلي، وذلك للتعرف بأبعاد الروح المعنوية للمعلمين، كما وصفته النتائج الإحصائية، وقدم البحث مجموعة من الآليات المقترحة لتقليل ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية رفعا للروح المعنوية للمعلمين.

الكلمات المفتاحية: التتمر في بيئة العمل المدرسي - معلمي التعليم الثانوي العام - الروح المعنوية - محافظة المنوفية.

The phenomenon of workplace bullying in secondary school and its relationship to teachers' morale "A field study in Menoufia Governorate"

Abstract

The current research aimed to identify the degree of prevalence of the phenomenon of bullying in the school work environment and its relationship to teachers' morale, in order to provide a set of mechanisms to reduce the phenomenon of bullying in the school work environment to improve teachers' morale.

The research relied on the descriptive approach due to its suitability to its nature, using the questionnaire that was prepared and applied to a sample of general secondary education teachers in Menoufia Governorate, which amounted to (336) teachers, out of a study population of (4694) teachers, in order to identify the degree of prevalence of the phenomenon of bullying in the work environment. School education and its relationship to teachers' morale.

The research reached several results, the most important of which are: The degree of prevalence of the phenomenon of bullying in the work environment in general secondary education schools in Menoufia Governorate was moderate, as was the level of teachers' morale, which was moderate. It was also found that there was an inverse relationship between bullying in the school work environment and teachers' morale, which indicates that teachers' morale is affected to a great extent. The prevalence of the phenomenon of bullying in the school work environment. It is also possible to rely on the six dimensions of the phenomenon of bullying in the school work environment, which together represent (28.3%) of the total variance, in order to predict the dimensions of teachers' morale, as described by the statistical results. The research presented a set of mechanisms. Proposed to reduce the phenomenon of bullying in the work environment in general secondary schools in Menoufia Governorate in order to raise teachers' morale.

Key Words: workplace bullying - Secondary education teachers - Morale - Menoufia Governorate.

المحور الأول: (الإطار العام للبحث)**مقدمة:**

تسعى المؤسسات على اختلافها إلى الارتقاء بأدائها لتحقيق أفضل النتائج عن طريق توفير بيئة عمل تتوفر بها جميع مقومات البيئة الناجحة، إلا أن هذا يكون مستحيلًا على بعضها إذا لم يكن جميعها، وذلك بسبب وجود عدد من الظواهر السلبية التي تشكل عائقًا أمامها لتحقيق أهدافها، ومنها على سبيل المثال: التسلطية، التهريب، المحاباة، الصراعات التنظيمية، التمر في بيئة العمل، وغيرهم كممهدات لاستمرارية النجاح في المؤسسات.

فلا تكاد مؤسسة تعليمية أو غير تعليمية تخلو من بعض هذه الظواهر السلبية، لذا فمعالجتها تعد أمرًا ضروريًا وحتميًا، وهي مسؤولية مشتركة بين جميع الأطراف، ولا تكون عملية العلاج فعالة إلا بعد استئصال جذور هذه الظواهر والأسباب المؤدية إليها، والسعي لحلها بالطرق السلمية، لذا يتوجب على مؤسسات المجتمع وأفراده ممارسة أدوارهم في الحد من شيوخ هذه الظواهر السلبية (الشافعي، والشрман، ٢٠٢١، ص ٢٢٠)*.

ومن هذه الظواهر السلبية؛ ظاهرة التمر في بيئة العمل، فهي ظاهرة منتشرة في جميع أنحاء العالم، ولها طابع سلبي ومسيء من الناحية الأخلاقية والاجتماعية، فهي شكّل مستمر ومتكرر من سوء المعاملة تتضمن الإساءة اللفظية والاعتداء الجسدي والنفسي والاستبعاد الاجتماعي، وتتسبب في آثار خطيرة على الأفراد الذين يتعرضون لها وعلى المؤسسة والمجتمع بشكل عام. (Azmat, Rashid & Taj, 2023, p.54) ولذلك، فلقد اهتم المجتمع العالمي بهذه الظاهرة؛ نظرًا للتهديد الجدي الذي تشكله على الصحة النفسية لأفراد المجتمع، فهي تمثل ظاهرة سلبية تؤدي إلى خلق بيئة سامة وعدائية تتسم بانخفاض السلوكيات الأخلاقية، وإرهاق المعلمين، والتقليل من كفاءة وجودة العملية التعليمية في المدرسة، بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تسبب أضرارًا بدنية ونفسية ووجدانية للضحايا، مما يؤدي إلى عواقب خطيرة على صحتهم العقلية والجسدية والنفسية (Kollerová, Květon, Záborská & Janošová, 2023. P.10).

* اتبعت الباحثة نظام التوثيق العلمي للدراسات والبحوث التربوية وفق دليل جمعية علم النفس الأمريكية APA

(الإصدار السادس)

ومن أهم أساليب التتمر الشائعة في بيئة العمل نشر النميمة، والشائعات، والكلمات البذيئة، واللغة المهينة، وتوجيه الاتهامات الملفقة لبعض الموظفين، ورفض المناداة بالاسم، والتعليقات المفقده للاحترام، والاحتفاظ بالمعلومات الضرورية، واستبعاد أحد الأشخاص من المحادثات التقليدية في بيئة العمل من أجل إشعاره بأنه غير مرغوب فيه، والتهديد بالخصم من الراتب الشهري بلا سبب فعلي يستدعي ذلك (مغار، ٢٠١٥، ص ٥١٦)، وترجع أهمية دراسته إلى عاملين رئيسين، وهما: قيمة العمل في حياة الفرد وتأثير ذلك على علاقاته مع الآخرين المحيطين به، فسعادة الفرد في حياته تنعكس على سعادته في العمل، والعكس صحيح، والآثار السلبية له على مستوى الأفراد والمؤسسات وعلى المجتمع بأكمله، فعندما يتعرض العامل للتتمر في بيئة عمله يشعر بالتهديد والتخويف، ويعاني من التوتر والقلق والاكتئاب والإجهاد، وهذا يؤثر سلبيًا على إنتاجيته ودافعيته للإنجاز، ويُقلص من قدراته (أرنوط، ٢٠١٩، ص ٤).

ونظرًا لانتشار هذه الظاهرة بصورة عالمية، وتزايد آثارها الخطيرة على الفرد والمجتمع، فقد أكدت العديد من الدراسات على ضرورة الحد من شيوعها، كدراسة (إبراهيم، ورفاعي، ٢٠٢٣، ص ١٤١٢)، ودراسة (عبد الرزاق، ٢٠٢٣، ص ٦٦٦)، ودراسة (القحطاني، ٢٠٢٣، ص ٥٥٠)، ودراسة "عزمت وآخرون" (Azmat, et al., 2023, p.60)، ودراسة (الحباشنة، ٢٠٢٢، ص ٥٨)، ودراسة (علي، ومجد، ٢٠٢١، ص ١٣٢)، ودراسة (عبد اللطيف، والشوربجي، ٢٠٢١، ص ٧٦٠)، ودراسة (أبو صالح، ٢٠٢١، ص ٦٠).

والمؤسسات التربوية بوجه عام، والمدارس بوجه خاص، باعتبارها أماكن للعمل، لم تكن بعيدة عن وجود مثل هذه السلوكيات السلبية، فتواجه باستمرار سيطرة أساليب تقليدية من التفكير والسلوك الإداري والقيادي، وقصور في نظام الإشراف، ونظرًا لكون المعلم هو أحد الركائز الأساسية في العملية التربوية، فإن أي تعرض له سواء كان بالأذى أو الضرر أو ممارسة أي شكل من أشكال العنف والعدوان ضده يعد قضية مرفوضة لاعتبارات إنسانية وأخلاقية واجتماعية، كونها انتهاك لكرامته ومكانته وتقليل من هيبته، وهذا بدوره يؤثر على عمله، ويحد من دافعية الإنجاز لديه (الشافعي، والشمران، ٢٠٢١، ص ٢٢١)، فهو القوى البشرية المؤثرة في التغيير والتطوير، والثروة

الحقيقية والركيزة الأساسية للتقدم في جميع مجالات الحياة في كل المجتمعات (العوامل، ٢٠٢٢، ص ٣٢).

وبالرغم من ذلك إلا أن بعض الدراسات أكدت على شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل لكل العاملين بالمدرسة ومنهم المعلمين، كدراسة (بحيص، ٢٠٢٣، ص ٤٨٤)، دراسة "أوير" (Awer, 2023, p.195)، ودراسة (القديسي، ٢٠٢٢، ص ١٢٨)، ودراسة "شير، ماركليز، تايلور، ديشباندي، وولف"، (Scheeler, Markelz, Taylor, Deshpande & Wolfe, 2022, p.132)، ودراسة (العجمي، والعنزي، ٢٠٢١، ص ٢٠٥)، ودراسة (أبو برهم، ٢٠٢٢، ص ٤١٨٧) ودراسة "تشيك، وكفينتوفا، وجاكير بالوغلو"، (Cech, Kvintoval & Cakirpaloglu, 2018, p.180)، ودراسة "وودسترا، رينسبورغ، فيسر، وجوردان" (Woudstra, Rensburg, Visser & Jordaan, 2018, p.7)

وباستقراء الباحثة للعديد من الدراسات السابقة التي أكدت علي شيوع هذه الظاهرة في الأوساط التعليمية المصرية، كدراسة (البلجيهي، راضي، وعبد الجواد، ٢٠٢١، ص ٢٦)، ودراسة (أبو السعود، ٢٠٢١، ص ١٨٦) الذين أكدوا على ضرورة الحد من ظاهرة التتمر الطلابي على المعلمين، ودراسة (محمود، ٢٠٢٠، ص ١٨٤) التي أكدت علي تعرض معلمات رياض الأطفال لبعض سلوكيات التتمر، بما يؤثر على أدائهم المهني، ودراسة (عبد المطلب، ٢٠١٩، ص ٣٣٥) التي أكدت على وجود علاقة ارتباطية بين الاحتراق النفسي والتتمر الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال، وفقاً لذلك، فقد أجرت الباحثة دراسة استطلاعية بمدارس التعليم الثانوى العام بمحافظة المنوفية، للتأكد من درجة شيوع تلك الظاهرة وانعكاسها علي الروح المعنوية للمعلمين، ويمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:

جدول (١)

استجابات أفراد العينة حول استطلاع الرأي

التنمر في بيئة العمل المدرسي			
النسبة المئوية	التكرار	العقارة	م
٥٦%	٥٧	تضع إدارة المدرسة المعلمين تحت الرقابة الشديدة.	١
٥٢%	٣٤	يسمع بعض المعلمين عبارات مهينة ومسيئة لشخصهم ولحياتهم الخاصة من الزملاء في العمل.	٢
٨٩%	٥٩	يفرض الزملاء على بعض المعلمين إنجاز المهام الموكلة إليهم بحجة "الأقدمية أو الدرجة الوظيفية الاعلى".	٣
٤١%	٢٧	يقوم بعض الطلاب بالتعدي بالضرب على بعض المعلمين.	٤
٨٢%	٥٤	تتجاهل إدارة المدرسة آراء بعض المعلمين عند اتخاذ القرارات الخاصة بمجموعة العمل.	٥
٧٤%	٤٩	ينشئ بعض الطلاب حسابات مزيفة بأسماء المعلمين لابتزازهم وإهانتهم	٦
الروح المعنوية			
٧٧%	٥١	أشعر بأن إدارة المدرسة توفر أجواء من الثقة والتعاون بيني وبينها.	١
٦٥%	٤٣	أتوجه لزملائي بطلب المساعدة في حل بعض المشكلات التي تواجهني في العمل.	٢
٨١%	٥٤	أشعر بالانتماء للمدرسة التي أعمل بها.	٣
٤٧%	٣١	توفر المدرسة لي الوسائل والمعدات السمعية والبصرية اللازمة للعملية التعليمية.	٤
٣٦%	٢٤	أشعر بمناسبة الحوافز والمكافآت مع إنجازاتي.	٥

يوضح الجدول السابق، استجابات أفراد عينة استطلاع الرأي الذين بلغ عددهم (٦٦) معلمًا ومعلمة بمدارس التعليم الثانوي العام، وكانت استجاباتهم حول (متوافرة- غير متوافرة)، ودلت نتائج استبانة استطلاع الرأي؛ على وجود انتشار ملحوظ لسلوكيات التنمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية في السنوات الأخيرة، كفرض بعض المعلمين المهام الموكلة إليهم إلى المعلمين الجدد بحجة الأقدمية الوظيفية، ووضع إدارة المدرسة المعلمين تحت الرقابة الشديدة، وتجاهل آراء المعلمين عند اتخاذ القرارات الخاصة بمجموعة العمل، وأن المعلمين ما عليهم

سوى تنفيذ الأوامر، فأى محاولة لهم لإبداء رأي أو تقديم مقترحات لن يلتفت إليها، وقيام بعض الطلاب بنشر الشائعات عن بعض المعلمين، وأصبحت هذه السلوكيات السلبية تشكل عائقاً يؤثر على حياة المعلمين المهنية داخل بيئة عملهم، كما أوضحت المقابلات الشخصية التي أجريت مع بعض المعلمين على أهمية التركيز على متغير التتمر في بيئة العمل المدرسي والعمل على تقليل تأثيره.

وباستناد الباحثة إلى الأدبيات المتعلقة بتلك الظاهرة ومراجعة نتائج الدراسات السابقة، تبين أنه يمكن الحد من انتشار هذه الظاهرة برفع الروح المعنوية للمعلمين، فهي شعور المعلم بالرضا والحماس والراحة النفسية والقناعة والإقبال على المدرسة للقيام بالمهام الموكلة إليه وسط أجواء يسودها الحب والتعاون والاحترام المتبادل بين الزملاء، والرغبة الحقيقية نحو إنجاز المهام بصورة فائقة. (Jain & Sharma, 2021, p.10)، فتساهم الروح المعنوية المرتفعة للمعلمين في إيجاد بيئة مدرسية تتميز بالوئام والتعاون والتفاني في العمل، عن طريق تحقيق التوازن والتوافق بين أعضاء المدرسة، وبالتالي زيادة الولاء والانسجام للمدرسة التي يعملون بها، مما يساهم في تحقيق النجاح الوظيفي للمعلمين بما يحقق أهداف المدرسة. (Saksri, Chunin & Nokchan, 2018, p.232)، كما تساهم في زيادة نشاطهم وإنتاجيتهم وتحسين جودة عملهم وتنمية روح الإبداع والابتكار لديهم، وعلى الجانب الآخر، فإن انخفاض الروح المعنوية للمعلمين يجعلهم غير مستعدين للتعاون مع عمليات التطوير والتحسين، وربما يلجؤون إلى ممارسات معاكسة مثل التباطؤ في العمل، وتدني مستوى الأداء والتغيب، والإهمال للعمل (الزهراني، ٢٠٢٠، ص ٢١)، ولذلك، أكدت العديد من الدراسات على ضرورة تعزيز الروح المعنوية للمعلمين كدراسة "بنتي، وتاركيني" (Benti & Tarekegne, 2022, p.14)، ودراسة (البطوش، وسلامة، ٢٠٢٠، ص ٣٤٩)، ودراسة (الحنطوشي، ٢٠١٦، ص ٤٤)، ودراسة "يهينيني" (Ehineni, 2017, p.72)، وذلك لتحقيق الألفة والمودة بين المعلمين والمديرين والطلاب في المدارس، وبالتالي الحد من شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل المدرسية، وبالرغم من ذلك، إلا أنه وجدت دراسات أكدت على انخفاض الروح المعنوية للمعلمين، كدراسة "شافوكا" (Shavuka, 2020, p.72)، ودراسة "ميراج، ريبا، ودين" (Mboweni & Taole, 2018, p.38)، ودراسة "مبويني، وتاول" (Miraj, Reba & Din, 2018, p.38).

(p.35, 2022) ، وأرجعت سبب الانخفاض في الروح المعنوية، لعدة أسباب، منها قلة الرواتب والحوافز والمكافآت المقدمة لهم والبيئة المدرسية غير المناسبة وبرامج التطوير المهني غير المناسبة للمعلمين.

وفقاً لما سبق، تجد الباحثة ضرورة للقيام بالبحث الحالي والذي يستهدف التعرف على درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية وعلاقتها بالروح المعنوية لمعلمي هذه المدارس بغية تقديم مجموعة من الآليات التي يمكن من خلالها الحد من شيوع هذه الظاهرة لتحسين الروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باعتبارهم ركيزة العمل؛ لذلك فسوف تتناول الباحثة بُعدي التمر في بيئة العمل المدرسي والروح المعنوية بالدراسة للوقوف على طبيعية العلاقة بين المتغيرين.

مشكلة البحث:

تتحدد مشكلة البحث الحالي في محاولة الإجابة عن السؤال الرئيسي التالي:

كيف يمكن الحد من ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة

المنوفية لتحسين الروح المعنوية لمعلمي هذه المدارس؟

ويتفرع عن هذا السؤال الأسئلة الفرعية التالية:

- (١) ما الأسس النظرية لظاهرة التمر في بيئة العمل المدرسي؟
- (٢) ما الإطار المفاهيمي للروح المعنوية لمعلمي المدارس؟
- (٣) ما درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية؟
- (٤) ما مستوى الروح المعنوية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية؟
- (٥) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية، تعزى لمتغيرات (النوع، الدرجة الوظيفية، سنوات الخبرة)؟
- (٦) ما العلاقة بين درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل المدرسي والروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية ؟

(٧) ما الآليات المقترحة للحد من ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية لتحسين الروح المعنوية لمعلمي هذه المدارس؟

أهداف البحث:

هدف البحث الحالي إلى الكشف عن درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين، بغية تقديم مجموعة من الآليات المقترحة للحد من شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية لتحسين الروح المعنوية للمعلمين.

أهمية البحث:

تمثلت أهمية البحث الحالي فيما يلي:

الأهمية النظرية:

- أنه يعد من أكثر الموضوعات أهمية وحداثة في الميدان التربوي؛ إذ يتناول مفهومين مهمين وهما: التمر في بيئة العمل المدرسي، والروح المعنوية للمعلمين، كما تعتبر ظاهرة التمر في بيئة العمل من أكثر الظواهر انتشارًا في مجتمعنا في الوقت الحالي.
- يعد موضوع التمر في بيئة العمل من الموضوعات التي حظيت باهتمام كبير في الآونة الأخيرة، وهذا يظهر من خلال تنوع وتعدد الدراسات السابقة، الأمر الذي يؤكد على أهمية البحث الراهن لمسايرته الاهتمامات المعاصرة.
- توضيح أهمية الروح المعنوية للمعلمين ودورها في نجاح العملية التعليمية وتحقيق أهدافها، وفهم تأثيرها الإيجابي والسلبي على معلمي المدارس الثانوية العامة بمحافظة المنوفية.
- إنه يتناول أهم فئة من فئات المجتمع الذين لهم عظيم الأثر في بناء عقول الطلاب وتوجيه تفكيرهم نحو الوجهة السليمة، وهم معلمو التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية.
- قد يسهم هذا البحث في التعرف على طبيعية العلاقة ومداهها بين ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية والروح المعنوية للمعلمين.
- ملء الفجوة في الدراسات التي تناولت التمر في بيئة العمل، فلقد حظي موضوع التمر في بيئة العمل باهتمام كبير من الباحثين في إدارة الأعمال وعلم الاجتماع، إلا أنه لم يلق اهتمامًا

موازيًا في العلوم التربوية، فما زالت هناك ندرة في الدراسات التربوية التي تناولت هذا الموضوع، مما يكشف عن أهمية البحث الراهن.

الأهمية التطبيقية:

- توجيه الاهتمام والدراسة إلى خطورة السلوكيات العدائية على الصحة النفسية للمعلمين، وذلك لإثراء المعرفة وتوعية المهتمين والقائمين على العملية التعليمية بتلك الظاهرة.
- وصف وتسييل الضوء على سلوكيات التمر في البيئة المدرسية الفعلية وتحديد العوامل التي تسهم في حدوثه، بهدف تجنب تلك العوامل والحد من انتشارها وتأثيرها السلبي على المؤسسات التعليمية.
- قد يفيد هذا البحث في تقديم مجموعة من الآليات المقترحة التي يمكن أن تساعد المسؤولين في صياغة استراتيجية إدارية تساعدهم في الحد من شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل المدرسي لتحسين الروح المعنوية للمعلمين.

منهج البحث وأداته:

استعان البحث الحالي بإجراءات المنهج الوصفي، نظرًا لملاءمته لطبيعته، حيث تمّ من خلاله التعرف على درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين، وتم استخدام الاستبانة كأداة للبحث لتحقيق هذا الغرض، وتم تطبيقها على عينة من معلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية.

مجتمع البحث وعينه:

تمثّل مجتمع البحث الحالي من جميع معلمي التعليم الثانوي العام بمدارس محافظة المنوفية، حيث بلغ عددهم (٤٦٩٤) معلمًا، وذلك وفقًا لإحصائية العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣م، وبلغت عينة البحث الحالي (٣٣٦) معلمًا، تمّ اختيارهم بطريقة عشوائية من جميع معلمي التعليم الثانوي العام بمدارس محافظة المنوفية.

حدود البحث:

تمثلت حدود البحث الحالي فيما يلي:

الحدود الموضوعية: اقتصر البحث على تناول ظاهرة التنمر في بيئة العمل المدرسي من خلال تحديد أبعاد الظاهرة في (التنمر المهني- التنمر اللفظي- التنمر الجسدي- التنمر الاجتماعي- التنمر الإلكتروني)، والروح المعنوية للمعلمين، وتحددت أبعادها في (التنظيم الإداري المدرسي- العلاقات الإنسانية- المكانة المهنية- البيئة المدرسية- الحوافز المادية والمعنوية)، والكشف عن العلاقة بين المتغيرين.

الحدود البشرية: اقتصر البحث في جانبه الميداني على معلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية؛ انطلاقاً من أهمية أخذ آرائهم حول درجة شيوع ظاهرة التنمر في بيئة العمل المدرسية وعلاقتها بروحهم المعنوية.

الحدود الزمنية: تم تطبيق أداة البحث في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤ م.

الحدود المكانية: تم تطبيق أداة البحث ميدانياً على جميع معلمي مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية.

مصطلحات البحث:

تم عرض التعريفات المختلفة لمصطلحات البحث الحالي في إطاره النظري، وفيما يلي نعرض التعريفات الإجرائية:

• التنمر في بيئة العمل المدرسي: workplace bullying in the school

يُعرف إجرائياً بأنه مجموعة من السلوكيات السلبية غير المرغوبة والمتكررة والمستمرة التي يتعرض لها المعلمون، والتي يتم تنفيذها بواسطة بعض الطلاب أو المعلمين أو المديرين أو أولياء الأمور؛ بهدف الإساءة للمعلمين والتقليل من شأنهم، ويمكن أن تأخذ هذه الإساءة أشكالاً مختلفة مثل الإساءة اللفظية أو الجسدية أو المهنية أو الإلكترونية أو النفسية أو الاجتماعية، وعادةً ما تظهر هذه السلوكيات التنمرية بسبب تعقيد الأنظمة والقوانين التي تتبعها المدرسة، مما يؤدي لخفض الروح المعنوية للمعلمين.

• الروح المعنوية للمعلمين: Teachers' morale

تُعرف إجرائيًا بأنها مجموعة المشاعر والمواقف المتعلقة بالمعلمين تجاه عملهم وتجاه زملائهم في العمل، فهي الشعور الداخلي الذي يحمله المعلم تجاه بيئة العمل التي ينتمي إليها، والتي تدفعه لمزيد من العمل والإبداع إذا كانت مرتقعة أو إلى إهمال العمل والتكاسل إذا كانت منخفضة.

الدراسات السابقة:

اقتضى التأصيل النظري لهذا البحث مراجعة الدراسات السابقة حول ظاهرة التمر في بيئة العمل المدرسي والروح المعنوية للمعلمين، وذلك بهدف تحديد أهداف البحث، والمتغيرات الخاصة به، وفروضة العلمية، وتوضيح أهميته، وتحديد الإطار النظري له.

هذا، وسيتم تصنيف الدراسات السابقة إلى ثلاثة محاور أساسية وهي:

- المحور الأول: الدراسات التي تناولت التمر في بيئة العمل المدرسي للمعلمين.
- المحور الثاني: الدراسات التي تناولت الروح المعنوية للمعلمين.
- المحور الثالث: الدراسات التي تناولت العلاقة بين التمر في بيئة العمل والروح المعنوية.

وفيما يلي يمكن عرض هذه الدراسات من الأقدم إلى الأحدث، كما يلي:

المحور الأول: دراسات تناولت التمر في بيئة العمل للمعلمين ومن بينها:

دراسة (محمود، ٢٠٢٠) التي هدفت لمعرفة طبيعية وأنماط ممارسات التمر السائدة في رياض الأطفال، وطبيعية العلاقة بين ممارسات التمر التي تتعرض لها معلمات رياض الأطفال ومستوى أدائهن في العمل، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت للعديد من النتائج، أهمها تعرض معلمات رياض الأطفال بمحافظة بني سويف لبعض سلوكيات التمر، بما يؤثر على أدائهم المهني، فتوجد علاقة عكسية بين ممارسات التمر وأداء معلمات رياض الأطفال.

ودراسة (البلجيهي وآخرون، ٢٠٢١) التي هدفت إلى التعرف على طبيعة العلاقة بين التمر الطلابي لمعلمي المرحلة الثانوية بمحافظة الدقهلية وشعور المعلمين بالإرهاك النفسي، وما إذا كانت توجد فروق في التمر الطلابي ضد معلمي المرحلة الثانوية يعزى لمتغيرات الجنس وسنوات

الخبرة التدريسية للمعلم، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت مقياس التمر الطلابي ضد المعلمين ومقياس ماسلاش للإنهاك النفسي، وتوصلت لعدة نتائج، أهمها: أن المعلمين المعرضين للتمر يشعرون بالخوف واليأس والقلق، مما يؤدي إلي شعورهم بالاكنتاب وقله تقديرهم لذاتهم ويؤثر علي صحتهم النفسية وأداءهم الوظيفي.

ودراسة (أبو السعود، ٢٠٢١) التي هدفت لاستقصاء ظاهرة التمر الطلابي علي المعلمين في المدارس المصرية، ومعرفة أسبابه المختلفة، واعتمدت علي المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت لعدة نتائج، أهمها: تعرض نحو (٨٣,٢١%) من المعلمين لحالات تمر طلابي تراوحت صورته من التكشير بالوجه إلي الإرهاب بإطلاق الأسلحة النارية، ووضعت تصورًا مقترحًا للحد من ظاهرة التمر الطلابي علي المعلمين في المدارس المصرية.

ودراسة "شيرل وآخرين" (Scheeler, et al, 2022) التي سعت إلى دراسة مشكلة التمر في بيئة العمل لدى المعلمين وتأثيرها على المعلمين والطلاب والمدارس، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت إلى عدة نتائج، أهمها أن معلمي التربية الخاصة أبلغوا عن مستوى مرتفع بشكل ملحوظ من التمر في بيئة العمل مقارنة بمعلمي التعليم العام، كما أظهرت الدراسة أن الدعم الإداري غير المرضي كان العامل الأكثر أهمية في تشكيل عدم الرضا عن بيئة العمل بشكل عام.

وأيضًا دراسة (الحباشنة، ٢٠٢٢) التي سعت إلى قياس درجة التمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت لعدة نتائج، أهمها أن درجة التمر الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين كانت ضعيفة، وأرجعت الدراسة هذه النتيجة إلى أن التمر الوظيفي في أغلب الحالات يكون لفظيًا أو نفسيًا بطبيعته، وقد لا يكون دائمًا مرئيًا للآخرين.

كما سعت دراسة (أبو عريش، ٢٠٢٢) إلى التعرف على درجة ممارسة التمر الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقته بمستوى الالتزام التنظيمي لدى المعلمين في مديرية التربية والتعليم لمنطقة الزرقاء الأولى، واعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي، واستخدمت

الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت إلى عدة نتائج، حيث أظهرت أن درجة ممارسة التتمر الإداري لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في مديرية التربية والتعليم بمنطقة الزرقاء الأولى من وجهة نظر المعلمين كانت متوسطة، كما أظهرت وجود علاقة ارتباطية سالبة عكسية بين التتمر الإداري ومستوى الالتزام التنظيمي للمعلمين، وأكدت على ضرورة رفع الروح المعنوية والدافعية لدى المعلمين للعمل من أجل رفع مستوى الالتزام التنظيمي لديهم.

واستهدفت دراسة (القديسي، ٢٠٢٢) قياس ظاهرة التتمر الوظيفي لمعلمات رياض الأطفال في المدارس الأهلية والحكومية، وتحديد الاختلافات بناءً على متغير التتمر الوظيفي، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت مقياس التتمر الوظيفي كأداة لجمع البيانات، وتوصلت لعدة نتائج، أهمها انتشار ظاهرة التتمر الوظيفي بشكل عام بين معلمات رياض الأطفال، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين معلمات رياض الأطفال في المدارس الحكومية والأهلية، حيث ظهر لدى معلمات الرياض الحكومية مستوى تتمر وظيفي مرتفع بالمقارنة مع معلمات رياض الأطفال في المدارس الأهلية.

وأيضاً دراسة "بيرنشتاين، وباتشيلور" (Bernstein & Batchelor, 2022) التي هدفت إلى فحص ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس جنوب إفريقيا، وتحديد تأثيرها على المعلمين والمدارس، واعتمدت على المنهج النوعي، واستخدمت المقابلات شبه المنظمة مع عدد من المعلمين كأداة لجمع البيانات، وتوصلت لعدة نتائج، أهمها انتشار ظاهرة التتمر في بيئة العمل المدرسي، وهو يؤثر سلبيًا على صحة المعلمين النفسية ويسبب لهم القلق والاكتئاب والإرهاق العاطفي، وتقليل كفاءتهم في العمل، بالإضافة إلى رغبتهم في الانسحاب الوظيفي.

واستهدفت دراسة "أوير" (Awer, 2023) تحديد تأثير سلوك التتمر الإداري على مستوى الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي بمدينة القدس، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت لعدة نتائج، أهمها وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لسلوك التتمر الإداري على مستوى الالتزام التنظيمي والرضا الوظيفي لمعلمي التعليم الثانوي بمدينة القدس.

كما استهدفت دراسة (بحيص، ٢٠٢٣) إلى التعرف على درجة ممارسة التتمر الإداري في المدارس الحكومية لدى مديريات تربية جنوب الخليل من وجهة نظر المعلمين، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت لعدة نتائج، أهمها أن ممارسة التتمر الإداري من قِبَل مدرء المدارس الحكومية كانت متواجدة بشكل كبير، حيث احتلت مجالات التتمر الاجتماعي المرتبة الأولى والتتمر الجسدي المرتبة الأخيرة في الترتيب.

بالإضافة لدراسة "سامبو، جوفيندر" (Sambo & Govender, 2023) التي هدفت إلى تحديد تأثير سلوك التتمر الطلابي على المعلمين في مدارس مختارة في منطقة إيلانزيني بمقاطعة مومبالانجا في جنوب إفريقيا، واعتمدت على المنهج النوعي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت لعدة نتائج، أهمها تعرض المعلمين لسلوك التتمر اللفظي والتتمر الجسدي والتتمر النفسي والتتمر الجنسي، بالإضافة إلى التتمر عبر الإنترنت من قبل الطلاب، وأثرت هذه التجارب على المعلمين بشكل مزعج، حيث أثرت على حياتهم في المدرسة وحياتهم الشخصية والمهنية.

وأيضًا دراسة (منصور، ٢٠٢٣) التي هدفت إلى استكشاف أشكال وأساليب التتمر السبيرياني وتحديد تأثيره على مستوى رضا المعلمين في بيئة العمل، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت لعدة نتائج، أهمها أن جاء تأثير التتمر السبيرياني على مستوى رضا أساتذة التعليم الابتدائي محدودًا جدًا، ويرجع ذلك في الأساس إلى الشخصية الفردية للمعلم وتكوينه الثقافي ومكانته الاجتماعية.

المحور الثاني: دراسات تناولت الروح المعنوية للمعلمين ومن بينها:

دراسة "ميراج وآخرون" (Miraj, et al., 2018) التي هدفت إلى معرفة العوامل التي تؤثر على معنويات المعلمين في المدارس الحكومية والخاصة، مثل الراتب وظروف العمل والأمن الوظيفي وساعات العمل وما إلى ذلك، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت لعدة نتائج أهمها أن حوالي ٨٠% من المعلمين في المدارس الحكومية والخاصة راضون عن عملهم ولديهم نفس المستوى المعنوي المرتفع، باستثناء البعد الخاص برواتب المعلمين، فهو البعد الرئيسي المسبب لانخفاض الروح المعنوية لهم.

ودراسة (الكوري، ٢٠٢٠) التي هدفت للكشف عن درجة ممارسة المشرفين التربويين في محافظة إربد للكفايات الإشرافية وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين، والتعرف على المقترحات الممكنة لرفع الروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم، واعتمدت على المنهج الوصفي الارتباطي والمنهج النوعي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت لعدة نتائج أهمها أن درجة الروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم جاءت بدرجة متوسطة.

ودراسة (البطوش، وسلامة، ٢٠٢٠) التي هدفت للتعرف على مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في جنوب الأردن من وجهة نظرهم، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت لعدة نتائج أهمها أن مستوى الروح المعنوية لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية في جنوب الأردن من وجهة نظرهم جاء متوسطاً.

وأيضاً دراسة " شافوكا" (Shavuka, 2020) التي استهدفت استكشاف العوامل التي تساهم في انخفاض معنويات معلمي المرحلة الثانوية بمدارس منطقة أوشانا التعليمية، وكيفية تأثير هذه العوامل على الأداء الأكاديمي للمتعلمين في المرحلة الثانوية، وما هي الاستراتيجيات التي يمكن وضعها لرفع الروح المعنوية للمعلمين في المدارس الثانوية في منطقة أوشانا التعليمية، واعتمدت على المقابلة كأداة للدراسة لجمع البيانات من المشاركين، وتوصلت لعدة نتائج أهمها وجود عوامل تؤدي لانخفاض الروح المعنوية للمعلمين في المدارس الثانوية في منطقة أوشانا التعليمية، كالبينة المدرسية، والقيادة المدرسية، ومشاركة أولياء الأمور في سياسات التعليم والقبول، مما يؤثر على التحصيل الدراسي للمتعلمين في تلك المدارس.

ودراسة "علي، غفار، زمان، وقريشي" (Ali, Ghaffar, Zaman & Quraishi, 2021) التي هدفت إلى التعرف على درجة تأثير مديري المدارس على الروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي، واعتمدت على المنهج النوعي، واستخدمت المقابلة كأداة للدراسة، وتوصلت إلى عدة نتائج، أهمها أن لمديري المدارس تأثير كبير على معنويات المعلمين في المدارس، فهم يتعاونون ويدعمون ويركزون على رفع معنويات المعلمين، مما يساهم في إشعار المعلمين بالثقة بالنفس واحترام الذات.

ودراسة "موزيندا" (Muzenda, 2021) التي هدفت إلى دراسة المتغيرات التي تساهم في انخفاض الروح المعنوية لدى المعلمين في منطقة كيبوكري في مقاطعة ميدلاندرز في وسط زيمبابوي،

واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت إلى عدة نتائج، أهمها تحديد المتغيرات الرئيسية التي تساهم في انخفاض الروح المعنوية للمعلمين، بما في ذلك ضعف الرواتب وعدم توافر البيئة المدرسية الملائمة للمعلمين.

ودراسة "بنتي، وتاركيني" (Benti & Tarekegne, 2022) التي هدفت إلى قياس الروح المعنوية لدى معلمي التعليم الثانوي في كيرسا ووريدا، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة والمقابلة كأدوات لجمع البيانات، وتوصلت إلى عدة نتائج، أهمها أن درجة الروح المعنوية للمعلمين جاءت بدرجة متوسطة، وبالتالي يجب تحسينها، فينبغي على مديري ومشرفي المدارس الثانوية في كيرسا ووريدا أن يولوا اهتمامًا خاصًا برفع الروح المعنوية للمعلمين من خلال توفير المرافق والخدمات المدرسية.

وأيضًا دراسة "مبويني، وتاول" (Mboweni & Taole, 2022) التي هدفت لفهم معنويات المعلم بين معلمي المدارس الابتدائية ومعرفة بعض العوامل المؤثرة فيها، واعتمدت على المنهج التحليلي، واستخدمت المقابلة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت لعدة نتائج، أهمها أن مستوى الروح المعنوية للمعلمين جاء منخفضًا، ويرجع ذلك لعدة عوامل منها أنشطة التطوير المهني غير المناسبة للمعلمين وعدم مشاركة أولياء الأمور في شؤون المدرسة وقلة اهتمامهم بأمور أبنائهم التعليمية.

ودراسة (الكوري، وسلامه، ٢٠٢٣) التي هدفت إلى التعرف على درجة الروح المعنوية للمعلمين في مدارس محافظة إربد من وجهة نظرهم، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت إلى عدة نتائج، أهمها أن درجة الروح المعنوية لدى المعلمين وفقًا لوجهة نظرهم كانت متوسطة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة بناءً على الجنس والمرحلة التعليمية وسنوات الخبرة.

المحور الثالث: دراسات تناولت العلاقة بين التتمر في بيئة العمل والروح المعنوية، ومن بينها:

باستقراء الباحثة للدراسات التي تناولت العلاقة بين التتمر في بيئة العمل والروح المعنوية، لم تجد الباحثة أي دراسة تربوية تربط بين المتغيرين غير دراسة (مهيدات، ٢٠١٩) التي ربطت بين التتمر الإداري والروح المعنوية للعاملين في الجامعات الأردنية في محافظة إربد، ولم تجد الباحثة أي دراسة تربوية ربطت بين المتغيرين، وخاصة عند تطبيقها على المعلمين، بالرغم من وجود دراسات غير تربوية تناولت الربط بينهم، ويمكن توضيح بعض هذه الدراسات، فيما يلي:

دراسة " تاج الدين، بركات، ودار " (Tag-Eldeen, Barakat & Dar, 2017) التي استهدفت قياس تأثير التتمر في بيئة العمل على الروح المعنوية للعاملين في الفنادق المصرية ذات الخمس نجوم، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت إلى عدة نتائج، أهمها وجود علاقة ارتباطية بين التتمر في بيئة العمل والروح المعنوية للعاملين في الفنادق الخمس نجوم.

ودراسة "خان، صبري، سامي، وناصر" (Khan, Sabri, Sami & Nasir, 2016) التي هدفت لمعرفة الدور الوسيط للروح المعنوية في العلاقة بين التتمر وإنتاجية الموظف في معاهد التعليم الخاصة ومعاهد التعليم العام في لاهور بباكستان، واعتمدت على منهج المسح العلائقي لتحديد تأثير التتمر في بيئة العمل على الاحتراق الوظيفي في قطاع التعليم العالي في باكستان، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت إلى عدة نتائج، أهمها أن التتمر في بيئة العمل له تأثير سلبي كبير على إنتاجية الموظف، وأن الروح المعنوية في بيئة العمل لها تأثير على العلاقة بين التتمر في بيئة العمل والإنتاجية، حيث يؤدي زيادة درجة الروح المعنوية إلى تحسين إنتاجية الموظف.

وأيضاً دراسة (مهيدات، ٢٠١٩) التي هدفت إلى تحديد درجة التتمر الإداري في الجامعات الأردنية في محافظة إربد وعلاقته بالروح المعنوية للعاملين فيها، واعتمدت على المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتوصلت إلى عدة نتائج، أهمها أن درجة التتمر الإداري في الجامعات الحكومية كانت مرتفعة، في حين كانت درجتها في الجامعات الخاصة متوسطة، وأن ممارسة تلك السلوكيات كانت أكثر شيوعاً من قبل الإدارة بالمقارنة بممارستها بين الزملاء على

مستوى العاملين، وبالإضافة إلى ذلك، توصلت لوجود علاقة سالبة وعكسية بين التتمر الإداري والروح المعنوية للعاملين.

التعليق على الدراسات السابقة:

يُلاحظ من خلال استعراض الدراسات السابقة ما يأتي:

- اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في التأكيد على أهمية دراسة ظاهرة التتمر في بيئة العمل المدرسية للحد منها وتوفير بيئة مريحة وملائمة للعاملين.
- اتفق البحث الحالي مع الدراسات السابقة في استخدامه للمنهج الوصفي، والاعتماد على الاستبانة كأداة للدراسة.
- اختلف البحث الحالي عن الدراسات السابقة في تناوله لمتغيري التتمر في بيئة العمل المدرسية والروح المعنوية معاً، وتلك خصوصية البحث الحالي، بل والأخص تناول المتغيرين معاً لدى معلمى التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية، حيث لا توجد دراسة سواء في الدراسات العربية أو الأجنبية تناولت العلاقة بين التتمر في بيئة العمل المدرسية والروح المعنوية للمعلمين، وهو ما ينفرد به البحث الحالي عن كافة الدراسات السابقة في تناوله لدراسة ظاهرة التتمر في بيئة العمل المدرسية وعلاقتها بالروح المعنوية لمعلمى التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية.
- اختلف البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة في تناوله لأبعاد ظاهرة التتمر في بيئة العمل، فمثلاً ترى دراسة (عبدالله، ٢٠٢٢، ص ٢٢٢) أن التتمر في بيئة العمل له بعدين وهم "التتمر المرتبط بالعمل والتتمر المرتبط بالأشخاص"، ودراسة (القديسي، ٢٠٢٢، ص ١١٥) ترى أن له ثلاثة أبعاد وهم "الصراخ العلني، النقد المستمر، الضغط غير المبرر"، ودراسة (غنيم، ٢٠٢١، ص ٢٣٣) ترى أن له أربعة أبعاد وهم "التتمر الجسمي، التتمر اللفظي، التتمر الاجتماعي، التتمر ضد الممتلكات"، بينما البحث الحالي يرى أن له ستة أبعاد وهم "التتمر المهني- التتمر اللفظي- التتمر الجسدي- التتمر العاطفي- التتمر الاجتماعي- التتمر الإلكتروني"، وهذا الاختلاف غالباً ما يعكس اختلاف وجهات نظر الباحثين في الجوانب الأكثر انتشاراً لظاهرة التتمر في بيئات دراساتهم المختلفة.

- استفاد البحث الحالي من الدراسات السابقة في توجيه الباحثة لأهمية معالجة ظاهرة التمر في بيئة العمل المدرسية وفي التأطير النظري والفكري لظاهرة التمر في بيئة العمل والروح المعنوية للمعلمين، ورصد بعض السلوكيات السلبية المنتشرة في بيئة العمل المدرسية، والتي تُعد منطلقاً للبحث الحالي، كما استفاد منها في بعض الجوانب الخاصة بصياغة بعض محاور و فقرات الاستبانة التي طبقتها البحث الحالي.

خطوات السير في البحث:

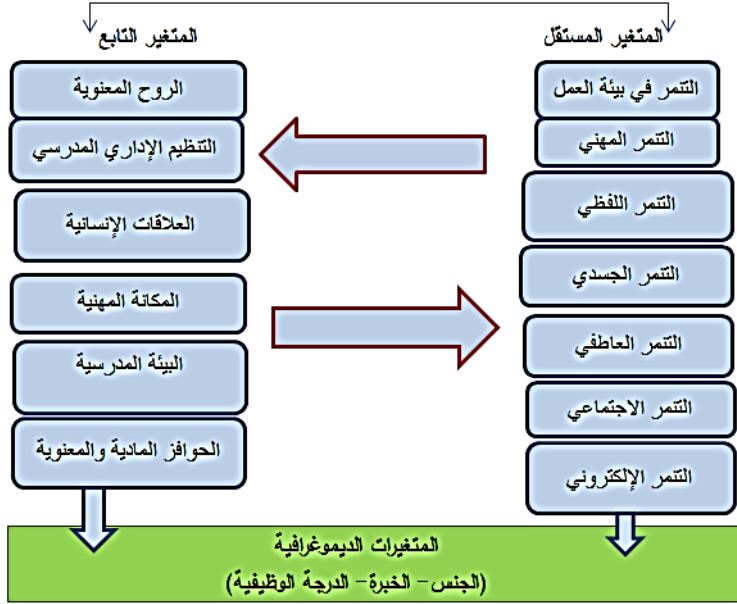
للإجابة على أسئلة البحث، فإنه سار وفق المحاور التالية:

- **المحور الأول:** عُرض فيه الإطار العام للبحث وتضمن مقدمة البحث ومشكلته وأهدافه وأهميته، مع تحديد المصطلحات والدراسات السابقة والتعليق عليها.
 - **المحور الثاني:** وينقسم إلى ثلاثة أبعاد؛ البعد الأول عُرض فيه الإطار النظري لظاهرة التمر في بيئة العمل المدرسي من حيث التطور التاريخي لها وخصائصها والآثار المترتبة عليها وأهم آليات مواجهتها، والبعد الثاني عُرض فيه الإطار النظري للروح المعنوية للمعلمين من حيث مفهومها وأهميتها وأهم مؤشرات ارتفاعها وانخفاضها، والبعد الثالث عُرض فيه العلاقة المفترضة بين التمر في بيئة العمل والروح المعنوية.
 - **المحور الثالث:** عرض فيها إجراءات الإطار الميداني للبحث ونتائجه.
 - **المحور الرابع:** وضع الآليات المقترحة للحد من شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية لتحسين الروح المعنوية للمعلمين.
- ويمكن عرض هذه المحاور بشكل تفصيلي على النحو الآتي:

المحور الثاني: (الإطار النظري للبحث)

قامت الباحثة بتطوير نموذج فرضي يظهر طبيعة العلاقة بين متغيري البحث، كما هو موضح في الشكل (١) أدناه، حيث إن متغير التمر في بيئة العمل تمّ قياسه من خلال أبعاده الفرعية (التمر المهني- التمر اللفظي- التمر الجسدي- التمر العاطفي- التمر الاجتماعي- التمر الإلكتروني) وهو متغير مستقل، والأبعاد الخاصة بالروح المعنوية هي: (التنظيم الإداري

المدرسي- العلاقات الإنسانية- المكانة المهنية- البيئة المدرسية- الحوافز المادية والمعنوية) وهو متغير تابع، وفيما يلي المخطط الفرضي للبحث:



شكل (١) يوضح متغيري البحث "المصدر: من إعداد الباحثة"

البعد الأول: الأسس النظرية لظاهرة التمر في بيئة العمل المدرسي:

تُعد ظاهرة التمر في بيئة العمل من الظواهر المنتشرة في مجتمعنا في الوقت الحالي، وفيما يلي عرض النشأة التاريخية لمفهوم التمر في بيئة العمل المدرسي وخصائصه وأبعاده والآثار المترتبة على حدوثه وأهم آليات مواجهته بالتفصيل على النحو الآتي:

أولاً: النشأة التاريخية لمفهوم التمر في بيئة العمل:

يُعد موضوع التمر في بيئة العمل لا يزال في مراحله الأولى في البيئة العربية، على الرغم من وجود العديد من الدراسات المتقدمة في هذا المجال في الدول الإسكندنافية، حيث يُعد سلوكًا سلبيًا وخطيرًا ينتشر في بيئات العمل، ولكنه لم يحظ بالإفصاح الكامل حتى الآن، على الرغم من تأثيره السلبي على أداء العمل وتحقيق أهداف المؤسسة، ولقد تبني عدة تعريفات وتصورات وحالات

حتى وصل إلى المفهوم الحالي وهو التمر الوظيفي، وقد لقي اهتمامًا كبيرًا من قبل الباحثين وعلماء النفس، نظرًا لتأثيره المدمر على الصحة النفسية للأفراد (زريقة، وديوب، ٢٠٢٣، ص ٦).

فالتتمر في بيئة العمل ظاهرة منتشرة عالميًا وقضية مهمة يجب دراستها في مختلف أنحاء العالم، فلقد بدأ الاهتمام بهذا المفهوم عندما صدر كتاب في الولايات المتحدة الأمريكية عام ١٩٧٦ بعنوان "التحرش للعمال"، ولكن الانتشار الفعلي لهذا المفهوم Work place Bulling كان على يد الطبيب النفسي هانز ليمان (Heinz Leymann) الذي أجرى أول دراسة بحثية عن التتمر المدرسي في الدول الإسكندنافية عام ١٩٩٠ وكان أساسًا لأبحاث لاحقة حول هذا الموضوع، ثم حول تركيزه في أبحاثه من ساحات المدرسة إلى البحث عن سلوك مماثل في بيئة العمل، وعلى إثر ذلك، دعا لضرورة وجود قوانين تحمي حقوق العاملين داخل المنظمات، وقد أطلق عليه ليمان في البداية مصطلح المهاجمة Mobbing (Saleh & Taha, 2021, p.3)، ثم انتشر الاهتمام به في النرويج وفلندا والمملكة المتحدة وأستراليا ودول أوروبية أخرى بحلول منتصف التسعينيات (Otema, Acanga & Mwesigwa, 2022, p.97).

حيث قام الكاتب البريطاني أندريا آدامز (Andria Adams) بنشر سلسلة من المقالات في مجالات عالمية، يدعو فيها الأفراد لإدراك خطورة سلوكيات التتمر في بيئة العمل، فقد لاحظ أن هناك زيادة في حدوث مثل هذه السلوكيات في عدد كبير من المنظمات، وفي عام ١٩٩٠، قدم أندريا آدامز مصطلح "التتمر في بيئة العمل" لأول مرة في إذاعة بي بي سي (BBC)، وفي عام ١٩٩٢ نشر آدامز أول كتاب في التتمر بعنوان "التتمر في العمل: كيفية مواجهته والتغلب عليه"، وبعد ذلك، لفت الموضوع انتباه الباحثين الأمريكيين في عدد كبير من المنظمات، وبدأوا يدرسون تأثير هذه السلوكيات على الأفراد والمنظمات، ومنذ ذلك الحين، ظهر العديد من المؤلفات التي تناولت في أغلبها مواقف واقعية لعاملين تعرضوا للتتمر من قبل مديريهم أو زملائهم في العمل، ولذلك قام غراي نامي (Gray Namie) بتأليف كتاب "تحو بيئة خالية من التتمر"، دعا فيه مديري المؤسسات إلى الاهتمام بثقافة العمل، والتركيز على القيادة الواعية من أجل الحد من شيوع هذه الظاهرة، كما أنه قام بتشغيل وإدارة معهد التتمر في بيئة العمل لمدة عشر سنوات في الولايات المتحدة الأمريكية، ليتعامل مع قضية التتمر في بيئة العمل بين العامل وصاحب العمل، وذلك من

أجل توفير حلول للتغلب على هذه المشاكل في بيئة العمل (Rajalakshmi & Naresh, 2018, P.91).

ومما سبق يمكن القول أن التمر في بيئة العمل موجود من أوائل ثمانينيات القرن العشرين، وقد أخذ عدة تعاريف وصور وحالات حتى وصل للمفهوم الحالي له وهو التمر الوظيفي، ولقد نال اهتمام العديد من الباحثين والأطباء النفسيين نظراً لأثره المدمر في النفس البشرية.

ثانياً: مفهوم التمر في بيئة العمل:

في إطار الاطلاع على الأدبيات التربوية المختلفة التي تناولت التمر في بيئة العمل بشكل عام والتمر في بيئة العمل للمعلمين بشكل خاص، اتضح وجود تعريفات كثيرة للتمر في بيئة العمل، حيث لا يوجد اتفاق بين الباحثين حول تعريفه، فتوجد له العديد من المصطلحات المترادفة المعترف بها عالمياً، كما تستخدم عدة مصطلحات مختلفة لوصف نفس السلوك، مثل المضايقة والتسلط والفظاظة وسوء المعاملة والإيذاء والمهاجمة والتحرش والاستقواء والإساءة النفسية وسوء المعاملة، والأذى وغيرها من المصطلحات التي تعبر عن سوء معاملة شخص ما (Merilainen, Sinkkonen, Puhakka & Kayhko, 2016, p.618)، وفيما يلي عرض بعض التعريفات التي تناولت التمر في بيئة العمل:

فعند النظر إلى أصل كلمة "التمر من الناحية اللغوية، فإنها تشير إلى "تتمر"، "يتتمر"، "تتمرًا"، وهو مصدر "متتمر" والمفعول به "متتمر له"، ويمكن استخدام تعبير "تتمر الشخص" للإشارة إلى الشخص الذي يظهر غضباً وسوء خلق، ويصبح كالنمر الغاضب (عمر وآخرون، ٢٠٠٨، ص ٢٢٨٤).

أما المعنى الاصطلاحي، فقد اختلف الباحثون عند دراستهم للتمر في بيئة العمل، ولم يتم الاتفاق على تعريف محدد له، فيعرفه زريقة وديوب (٢٠٢١، ص ٦) بأنه "المدمر أخلاقياً وإنسانياً ومجتمعياً في بيئة عمل يحكمها أفراد يملأ نفوسهم الحقد والغيرة والتكبر والرغبة في استبعاد أشخاص يتمتعون بالنشاط وحب العمل والنجاح، مما يسبب مشاكل نفسية تتمثل بالخوف والتوتر والقلق الدائم وشعور مستمر بأنهم تحت المراقبة وقد يتعرضون للإهانة والضرب، الأمر الذي يولد لديهم رغبة بترك العمل وما ينتج عن ذلك من تبعات سيئة ومدمرة للفرد والمؤسسة والمجتمع ككل".

وعرفه "ضيق" (Tight, 2023, p.125) بأنه سوء استخدام مستمر ومتعمد للسلطة، من خلال الإيذاء والإساءة اللفظية أو الجسدية أو الاجتماعية والتي قد تكون موجّهة منفردة أو من خلال مجموعة من الأفراد إلى فرد أو مجموعة من الأفراد الآخرين، حيث يكون الفرد المهاجم أقوى من الأفراد الباقين، ويمكن أن يكون بطريق مباشر كالاكتداء اللفظي أو البدني أو بطريق غير مباشر، كالاّيذاء عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي.

بينما عرفه الذبحاوى، وسعيد (٢٠٢٢، ص٥١٨) بأنه "سلوك لا أخلاقي يقوم به بعض المعلمين أو مدرّاهم في العمل تجاه معلمين آخرين، وغالبًا ما يظهر نتيجة التعقيد في الأنظمة والقوانين والقواعد والإجراءات التي تتبعها المنظمة، مما يؤدي لخفض معنوياتهم ويجبرهم على ترك وظيفتهم والانتقال لمدرسة أخرى".

في حين عرفه مغار (٢٠١٥، ص٥١٣) بأنه "ميل بعض أصحاب أو مدرّاه أو رؤساء العمل إلى السيطرة والهيمنة على المعلمين ومضايقتهم بالتسلط والقسوة والتعنيف لدرجة أن عددًا لا يستهان به من المعلمين قد يجبرون نفسيًا وقهريًا على ترك عملهم بتقديم الاستقالة أو التحويل إلى قطاع آخر أو جهة أخرى".

وقد أشار "سريفاستافا، وداي" (Srivastava & Dey, 2019, p.186) إلى أن التتمر في بيئة العمل هو المضايقة والإساءة والاستبعاد الاجتماعي لشخص ما أو التأثير سلبيًا على مهام عمل شخص ما، بحيث تحدث بشكل متكرر ومنتظم (على سبيل المثال أسبوعيًا) وعلى مدى فترة (على سبيل المثال ستة أشهر).

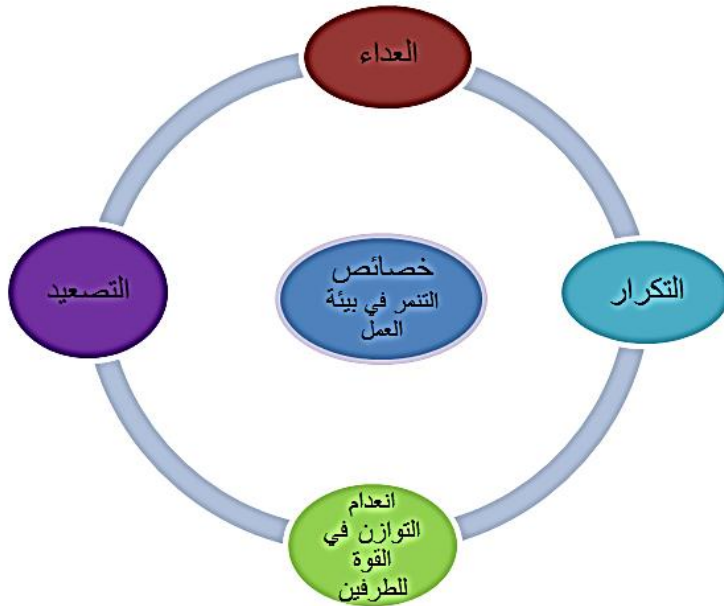
كما أشار "راي، وأغاروال" (Rai & Agarwal, 2017, p.250) إلى أن التتمر في بيئة العمل هو فعل غير مرغوب فيه، ومتكرر، ومنتظم ومستمر، وموجه نحو معلم أو أكثر، من قبل فرد واحد أو أكثر في بيئة العمل، بهدف الإساءة والإهانة والتقليل من هذا المعلم.

وأيضًا أشار "العزازي" (Elazzazy, 2023, p.531) إلى أن التتمر في بيئة العمل هو شكل من أشكال السلوك السلبي أو السوء بين الأشخاص في بيئة العمل، والذي يتضمن سلوكيات مهينة مدمرة متكررة ومتعمدة من قبل فرد أو مجموعة أفراد آخرين على المعلمين، والذي يحدث بانتظام خلال فترة محددة، بهدف إلحاق الأذى والضرر بالضحية.

ومن خلال ما ورد في الأدبيات في أعلاه، تعرف الباحثة التنمر في بيئة العمل للمعلمين على أنه مجموعة من السلوكيات السلبية غير المرغوبة والمتكررة والمستمرة التي يتعرض لها المعلمون، والتي يتم تنفيذها بواسطة بعض الطلاب أو المعلمين أو المديرين أو أولياء الأمور في بيئة العمل المدرسية؛ بهدف الإساءة للمعلمين والتقليل من شأنهم، ويمكن أن تأخذ هذه الإساءة أشكالاً مختلفة مثل الإساءة اللفظية أو الجسدية أو المهنية أو الإلكترونية أو النفسية أو الاجتماعية، وعادةً ما تظهر هذه السلوكيات التنمرية بسبب تعقيد الأنظمة والقوانين التي تتبعها المدرسة، مما يؤدي لخفض معنوياتهم ويجبرهم على ترك وظيفتهم.

ثالثاً: خصائص التنمر في بيئة العمل:

من الضروري التفرقة والتمييز بين ما يُعتبر تنمرًا وما لا يُعتبر تنمرًا في بيئة العمل، فعلى سبيل المثال، لدى المديرين وأصحاب السلطة حقوق توجيهية وإدارية لتنظيم وإدارة العمل ومراقبته، ولا يُعتبر ممارستهم لهذه الحقوق تنمرًا، كما أن الإجراءات العقابية والتأديبية التي يتم اتخاذها ضد المخالفين أو المقصرين لا تُعتبر تنمرًا، بشرط أن تكون تلك الإجراءات عادلة ومتناسبة مع الخطأ المرتكب، فالنقد البناء الموضوعي الاحترافي يمكن أن يُستخدم لتحديد نقاط الضعف وتوجيهها دون إيذاء أو إهانة الشخص، والتعليقات التوجيهية البناءة التي يقدمها المعلمون للطلاب بهدف تحسين أدائهم (عبد الرازق، ٢٠٢٣، ص ٦٥١)، ويمكن توضيح خصائص التنمر في بيئة العمل من خلال الشكل التالي:



شكل (٢) يوضح خصائص التنمر في بيئة العمل "المصدر: من إعداد الباحثة"

ويمكن توضيح تلك الخصائص فيما يلي:

- **العداء:** فالتنمر هو سلوك عدواني ضار متعمد من المتنمر ضد الشخص الضحية، ويرتبط بضعف الشخص المتعرض للتنمر، وضعف صحته البدنية والعقلية والمهنية، فهو أسلوب يهدف لإلحاق الأذى بشخص معين باستخدام أساليب وأشكال مختلفة (نوفل، ٢٠٢٣، ص٣١٦).
- **التكرار:** فالتنمر في بيئة العمل هو سلوك متكرر، يتسم بالاستمرار (على الأقل مرة أسبوعياً)، ويتكرر على فترات طويلة إلى درجة تحطيم احترام الذات لدى الضحية، كما أنه سلوك مستمر لفترة طويلة (Cech, et al., 2018, p.174).
- **انعدام التوازن في القوة بين الطرفين:** فالتنمر هو سلوك ينطوي على تفاوت القوة بين المتنمر والشخص الذي يتعرض للتنمر، فعادةً ما يكون المتنمر هو الأقوى أو الأكثر سلطة

أو في وضع صحي أو جسدي أفضل، فلا يمكن وصف السلوك بأنه تتمر إلا إذا كان هناك توازن نسبي في القوة بين الطرفين (Rai & Agarwal, 2017, p.250).

- **التصعيد:** وتشير إلى أن التمر في بيئة العمل يتسم بالتصاعد إذا ترك دون أي رقابة في المراحل المبكرة، حيث يبدأ بالألفاظ والشتائم غير المباشرة ويتطور تدريجياً إلى تصريحات فظيعة، ويستمر بشكل متصاعد في النقد والإذلال أو الإساءة اللفظية، بحيث يحاول المتمتم تصعيد الأثر وإهانة الشخص الآخر نفسياً، ويشعر بالانتصار والفخر كلما كان الشخص المتعرض للتمر ضعيفاً (إبراهيم، ٢٠٢١، ص ٩١).

يتضح مما سبق أنه لا يمكن القول أن أي سلوك سلبي في بيئة العمل يمكن وصفه بأنه تتمر، فهناك أشكال متنوعة من الظواهر السلبية في بيئة العمل، مثل المضايقة، والانحراف، والإساءة العاطفية، والتقويض الاجتماعي، ولكن لا يمكن اعتبار كل هذه الظواهر تتمرًا في كل الحالات، فهناك تشابه فيما بينها في القصد من الأذى والأفعال السلبية، ولكن التمر يحدث بشكل متكرر ومنظم (أسبوعياً على سبيل المثال) وعلى المدى الطويل.

رابعاً: النظريات المفسرة لظاهرة التمر في بيئة العمل:

لقد وجدت العديد من النظريات المفسرة لظاهرة التمر في بيئة العمل، وفيما يلي عرض لبعض النظريات المفسرة لتلك الظاهرة:

فقد فسرت **نظرية التحليل النفسي** التمر بأنه غريزية فطرية، حيث إن الطفل يولد وهو مزود بغريزة الموت، وغريزة الحياة، وينسجم سلوك التمر وفق هذه النظرية عن فقدان الحرمان الذي يعاني منه الشخص المتمتم، فالعدوان قوة داخل الفرد تعمل بصورة دائمة على محاولة الفرد تدمير نفسه ولا يمكن الهروب منها ولكن يمكن محاولة تعديلها والسيطرة عليها عن طريق إشباعها أو إبدالها (الزرغبي، ٢٠١٥، ص ٣٤).

والنظرية السوسولوجية: تفسر التمر في بيئة العمل بأنه ينحدر من الأوساط الفقيرة ومن العائلات التي تعيش في المناطق المحرومة والمعزولة التي تعاني من مشاكل اقتصادية في ظل وضع سوسولوجي يتسم باتساع الهوة والفوارق بين الطبقات الاجتماعية ومن الناحية السيكولوجية، فعادة ما يكون المتمتمون وخصوصاً القادة منهم ذوي شخصيات قوية جداً ومن الشخصيات

المضادة للمجتمع، وتكمن خطورة هذا النوع من إمكانية تحوله إلى مشروع جرم يهدد استقرار المجتمع، حيث غالبًا ما يؤسس المتممون عصابات إجرامية أو ينضمون لعصابات إجرامية قائمة (علي، ومحمد، ٢٠٢١، ص ١١٥).

والنظرية الفسيولوجية تفسر التتمر في بيئة العمل بأنه يحدث نتيجة التلف الدماغي الذي يمس الجهاز العصبي "فقدان الخلايا العصبية وموتها" ويؤدي لعدم السيطرة على السلوك والتحكم فيه بصورة إيجابية، وترجع هذه النظرية التتمر والسلوكيات العدوانية إلى زيادة نسبة هرمون التستوستيرون والأدرينالين في الدم، وهذا يساعد على زيادة العدوانية لدى الأفراد المتممين (مغار، ٢٠١٥، ص ٥١٨).

بينما تفسر **النظرية السلوكية** التتمر بأنه سلوك ناتج عن تفاعل الفرد مع البيئة، فالمتمم يعزز سلوكه من قبل ملاحظته للأشخاص الذين يحيطون به من زملائه، وأصدقائه، وإحرازه درجة النجومية بين زملائه في العمل، مما يجعله يشعر بأنه مختلف ومتميز، كما أن إحراز المتمم لما يريد يمثل تعزيزًا له، وهذا يدفعه لإنشاء وبناء مواقف تتمرية، والاعتداء على الأفراد المحيطين به من قبل زملائه (العبادي، ٢٠٢٠، ص ٣٨).

بينما تفسر **النظرية المعرفية** التتمر، بأن الفرد يشكل سلوك العدوان والتتمر إذا ما تعرض لنقص في المعلومات التي يحتاج إليها، وهذا النقص في المعلومات حول قضية ما تُثير لديه نوعًا من القلق وعدم التوازن، وللخلاص من هذا التوتر والقلق، فيلجأ الشخص إلى البحث والتقيب في البيئة، لإيجاد جوانب لتلك القضية، ففسرت هذه النظرية السلوك التتمري في ضوء خبرات الفرد وأفكاره أو مدركاته السابقة (غنية، ٢٠٢٢، ص ٦٣٦).

أما نظرية الإحباط، فتفسر التتمر بأنه سلوك ينتج عن الإحباط الذي ينتج دافعًا عدوانيًا يستثير سلوك إيذاء الآخرين، وأن هذا الدافع العدواني ينخفض تدريجيًا بعد إلحاق الأذى بالشخص الأخر، حيث تسمى هذه العملية بالتنفيس أو التفرغ، لأن الإحباط يسبب الغضب والشعور بالظلم، مما يجعل الفرد مهينًا للقيام بالعدوان، وممارسة سلوك التتمر، فالإحباط هو السبب الذي يسبق أي سلوك عدواني، فالإنسان عندما يريد تحقيق هدف معين ويواجه عائقًا دون تحقيقه، يتشكل لديه الإحباط الذي يدفعه إلى السلوك العدواني (الصبحين، والقضاه، ٢٠١٣، ص ٥١).

يتضح مما سبق تعدد النظريات المفسرة لظاهرة التتمر في بيئة العمل، فنظرية التحليل النفسي تقترح أن التتمر هو غريزة فطرية تنشأ نتيجة فقدان والحرمان الذي يعاني منه المتمر، والنظرية السوسولوجية تربط التتمر بالظروف الاجتماعية والاقتصادية الصعبة التي يعيشها المتمرون، والنظرية الفسيولوجية ترى أن التتمر قد يكون نتيجة للتلف الدماغي والتغيرات الهرمونية، والنظرية السلوكية ترجع التتمر إلى تفاعل الفرد مع البيئة ورغبته في الاعتراف والتميز، والنظرية المعرفية تركز على نقص المعلومات والقلق الذي يدفع الفرد للبحث، وأخيراً، نظرية الإحباط تربط التتمر بالإحباط الذي ينشأ من عدم تحقيق الأهداف والتي يمكن أن تؤدي إلى سلوك عدواني.

خامساً: أسباب التتمر في بيئة العمل:

تعددت جهات النظر من قبل الباحثين الذين قاموا بالنقصي ودراسة أسباب التتمر في بيئة العمل، ويمكن توضيحها، فيما يلي:

- **طبيعة العمل وضغوطه:** يحدث التتمر في المؤسسات التعليمية نتيجة لوجود ضغوطات مرتبطة بطبيعة عمل المعلمين، كالضغط الواقع عليهم من السرعة في إنهاء العمل، والضغط الذي يتعرض له المدرء دون تقديم الدعم الكافي وعدم الاهتمام بمشاعر المعلمين من قبل مدرءهم، والتغييرات من أعلى لأسفل من قبل الإدارات التعليمية، بالإضافة إلى الضغط الناتج عن زيادة عدد الفصول وسرعة تغيير المناهج التعليمية، وعدم إتاحة الفرصة للمعلمين للمشاركة في عملية اتخاذ القرارات المدرسية (Bernstein & Batchelor, 2022, p.4).
- **أسلوب القيادة:** يؤثر أسلوب قيادة المدير على سلوك المعلمين في توجيهاتهم وتحقيق الأهداف، فعلى سبيل المثال، المدير الذي يظهر إهمالاً للمسؤوليات في المدارس، يمكن أن يؤدي إلى حدوث صراعات بين المعلمين، وعندما يقتصر دوره على مراقبة ما يحدث من سلوكيات التتمر في بيئة العمل، دون التدخل أو الاستجابة المناسبة، فإن ذلك قد يشجع على استمرار سلوكيات التتمر في العمل (نوفل، ٢٠٢٣، ص ٣٢٤).
- **النظام الوظيفي الهرمي:** يتميز النظام الوظيفي الهرمي بالتنافسية الشديدة للحصول على الترقيات والسلطة الوظيفية، وكذلك بالطغيان والتسلط، بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تؤدي

المشاهدة المتزايدة لوسائل الإعلام التي تروج للعنف والانتقام، ونهج اتخاذ العدالة باليد الخاصة دون اللجوء إلى القانون، إلى زيادة حالات التتمر في بيئة العمل ويكون لها عواقب وتأثيرات سلبية مدمرة (عبد الرازق، ٢٠٢٣، ص ٦٣٤).

- **اختلال توازن القوى بين المتتمر والضحية:** حيث يُسمح ضعف الصحة للمتتمر بتكرار أفعاله التتمرية، سواء كانت تتمرًا جسديًا أو لفظيًا أو نفسيًا، ويشجع ذلك المتتمر على الاستمرار، لأنه يرى أن الضحايا غير قادرين على الدفاع عن أنفسهم، سواء بسبب ضعف قوتهم أو صغر حجمهم، وهناك أيضًا بعض الأشخاص الذين يميلون إلى الهدوء والابتعاد عن أجواء الشجار والمشاحنات في التعامل مع الآخرين، وبالمقابل، يميل البعض الآخر إلى ممارسة التتمر بجميع أشكاله، ويُعزى ذلك ربما إلى أن الأشخاص الهادئين نشأوا في أسر تهتم بالرعاية والاهتمام وتعزز التربية السليمة، بينما يمكن أن يعود سلوك المتتمرين إلى إهمال تلقوه من أهاليهم في مراحل حياتهم الحرجة مثل الطفولة (بحيص، ٢٠٢١، ص ٤٨٠).

- **النزعة العدوانية:** تنشأ النزعة العدوانية نتيجة العداة والكراهية بين المعلمين وبعض الأفراد الآخرين، فتؤدي الكراهية بين الأفراد إلى الاعتداء واستخدام القوة على بعضهم البعض (Cech, et al., 2018, p.179).

- **طبيعة المعلمين:** فعادةً ما يكون المعلمون الجُدد وغير المؤهلين للعمل هم الأكثر عُرضةً للتتمر في بيئة عملهم، فهم يتميزون بكفاءة اجتماعية منخفضة ومستويات عالية من القلق والاكتئاب واضطراب في الشخصية، بالإضافة إلى ذلك، فإنهم يعانون من ضعف في شخصياتهم وثقة ذاتية ضعيفة، وقد يُلاحظ اضطرابًا في شخصياتهم وسرعة غضبهم، كما أنهم غالبًا يكونون غير ملمين بواجباتهم وحقوقهم المتعلقة بوظيفتهم (Saleh & Taha, 2021, p. 4).

- **العوامل التنظيمية:** تشير العوامل التنظيمية إلى عدة عوامل تزيد من حدوث التتمر في بيئة العمل، وتشمل هذه العوامل سوء استخدام السلطة والتسلسل الهرمي والعلاقات غير الرسمية

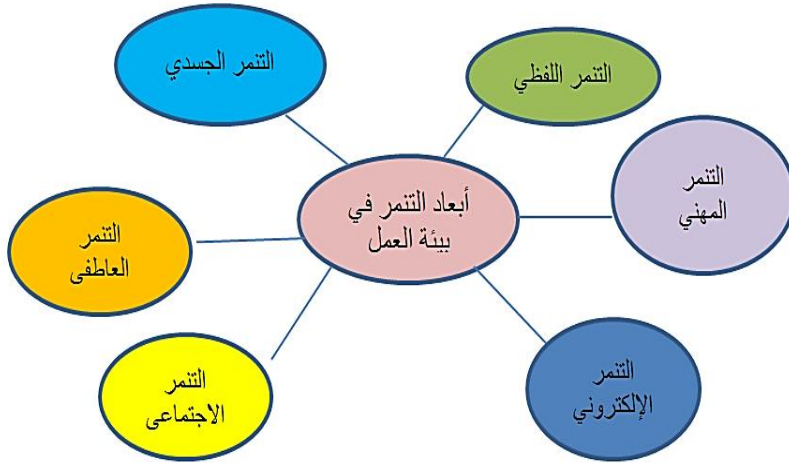
والنقاوت التنظيمي، وعدم وضوح الأدوار والمسؤوليات، وثقافة التنظيم الهيكلي (An, Rn & Kang, 2016, p.238).

وتؤكد النشوي (٢٠٢١، ص٦٦) على أن سلوكيات التمر في بيئة العمل تظهر وتنتشر بالعوامل المجتمعية، فإذا وجد المتمر بيئة عمل متساهلة، وفرد ساكت، ومتفرجون ملتزمون الصمت، وليس له رادع أو أنه يفلت من العقاب؛ تهادى واستمر في ممارسة هذه السلوكيات التي بدورها تؤثر سلباً على أداء الفرد والمؤسسة ككل.

يتضح مما سبق أنه توجد عدة أسباب للتمر في بيئة العمل، ومنها خصائص وطبيعة بيئة العمل والضغط الواقع على العاملين من السرعة في إنهاء العمل وعدم توفر الأدوات اللازمة لإنجاز العمل بالوجه الصحيح والأمثل، وصفات وشخصية الشخص المتمر، والضغط الواقع على المدرء من عدم تقديم الدعم الكافي وعدم الاهتمام بمشاعر المعلمين من قبل مدرءهم.

سادسًا: أبعاد التمر في بيئة العمل:

يعد التمر في بيئة العمل موضوعًا إداريًا علميًا يتكون من عدة أبعاد، وهناك اختلاف وتباين في الآراء التي يطرحها الكتاب والباحثون بشأن المضمون والعدد المناسب لهذه الأبعاد، وبعد اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، كدراسة "العزازي" (Elazzazy, 2023, p.534)، ودراسة (الحباشنة، ٢٠٢٢، ص٥١)، ودراسة (عبد الله، ٢٠٢٢، ص٢٢٣)، ودراسة (البلجيهي وآخرون، ٢٠٢١، ص٧) ودراسة (علي، ومحمد، ٢٠٢١، ص١٠٤)، ودراسة (الباعدي، ٢٠٢١، ص٥٨-٥٩)، ودراسة (كامل، ٢٠٢١، ص١٢٨)، ودراسة "حسان، إكرام الله، وإقبال" (Hassan, Ikramullah & Iqbal, 2021, p.202)، ودراسة (عبد المطلب، ٢٠١٩، ص٣٢٤)، فقد تم الاستقرار على ستة أبعاد تصف ظاهرة التمر في بيئة العمل المدرسي، ويمكن توضيحهم من خلال الشكل التالي:



شكل (٣) يوضح أبعاد التنمر في بيئة العمل المدرسي "المصدر: من إعداد الباحثة"
ويمكن عرض هذه الأبعاد بالتفصيل علي النحو الآتي:

١- التنمر المهني:

يقصد به شعور المعلمين بالضغط النفسي الناتج عن التعرض لضغوط مختلفة في العمل، والتي تستهدف إفسالهم، مثل حجب المعلومات الأساسية والضرورية عنهم، والمراقبة المفرطة لعملهم، وإسناد مهام أقل من قدراتهم الوظيفية، والضغوطات الأخرى المرتبطة بالعمل، مثل التعرض المستمر والمتكرر للإساءة وعدم الاعتراف بأرائهم ويعلمهم. (Goodboy, Martin & Bolkan, 2017, p.16). فهو يشير لعدم توفر بيئة عمل آمنة ومستقرة للمعلمين من خلال ممارسة عدد من السلوكيات السلبية التي بدورها تنعكس سلباً على أدائهم (الحرايزة، ٢٠٢٠، ص ٤٧١).

٢- التنمر اللفظي:

يشير إلى تعرض بعض المعلمين لسلوكيات عدوانية تتمثل في رفع الصوت والاستهزاء والسخرية وإطلاق الأسماء المشينة والتهديدات والألقاب غير المستحبة، كما يشمل إصدار التعليقات البذيئة المتعلقة بمظهرهم العام، مما يتسبب في حالة توتر دائمة لهم (العبادي، ٢٠٢٠، ص ٢٨)،

كما يتضمن أيضًا الشتائم والإهانات اللفظية، والتهديد، والصراخ، والمزاح والإيماءات غير المقبولة، والتسلط على الآخرين، وهذا يعني أن المعتدي يشعر بقوة أكبر حين يسيء إلى المعلمين، أو ينتقص منهم بشكل أو بآخر (علي، ومحمد، ٢٠٢١، ص ١٠٥).

٣- التمر الجسدي:

يشير إلى تعرض بعض المعلمين لسلوكيات سلبية مخيفة مثل الضرب، الصفع، القرص، الرفس، الإيقاع أرضًا، السحب، وإجبارهم على فعل أشياء ضد إرادتهم سواء من قِبَل زملائهم أو مديريهم، فالمعلمون المتعرضون للتمر الجسدي قد يجدون صعوبة في الدفاع عن أنفسهم بسبب ضعف شخصيتهم أو بنيتهم الجسمانية، أو خوفهم من سلطة ونفوذ وقوة المتتمرين (عبد الصمد، ٢٠٢٠، ص ٣٣٤)، وعلى الرغم من أن انتشار التمر الجسدي قد يكون منخفضًا، إلا أن الدراسات أثبتت أن العواقب يمكن أن تكون ضارة، فالتعرض المتكرر للأحداث المؤلمة والاستفزازية في شكل تخويف بدني يرتبط بزيادة خطر التفكير في الانتحار، فالتعرض لتهديدات بالعنف أو الإيذاء الجسدي يمكن أن يكون له تأثير مباشر وعميق على السلامة الجسدية والنفسية للضحية مقارنة بأشكال التمر الأخرى (Nielsen, Einarsen, Notelaers & Nielsen, 2016, p.249).

٤- التمر العاطفي:

يشير إلى شعور بعض المعلمين بالمضايقة والتهديد والتخويف والإذلال ونشر الشائعات، ويتضمن أيضًا إقدام الآخرين على أفعال غير جيدة مثل النظرات السلبية والهمسات، والتقليل من كفاءة المعلمين، وإلقاء اللوم عليهم، واتهامهم بشكل غير عادل من قِبَل مديريهم (Tolentino, 2016, p.22)، فهدفه هو التقليل من شأن الضحية وإشعارها بالتقصير، وإيذائها نفسيًا، وتهديدها وتخويفها وإذلالها، وتقليل شعورها بالثقة بنفسها، ونشر الشائعات والأقاويل عنها (النشار، والسواح، ٢٠٢٠، ص ٦).

٥- التمر الاجتماعي:

يشير إلى الإضرار بالعلاقات الاجتماعية أو تحالف مجموعة من الأشخاص ضد شخص ما أو نبذه، والإيماءات والنظرات المهينة والغيبية ونشر الشائعات. (المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج، ٢٠٢٠، ص ٥٩)، ويمكن أن يتضمن التمر الاجتماعي منع بعض المعلمين من

ممارسة بعض الأنشطة ورفض الصداقة معهم، وعدم الاستماع إلى زملائهم، وتجاهلهم، وإبعادهم عن بعضهم البعض، وطردهم من مكاتبتهم دون مبرر، واتهامهم بأفعال لم يرتكبوها بهدف جعل الآخرين يكرهونهم (غنيم، ٢٠٢١، ص ٢٣٣).

٦- التنمر الإلكتروني:

هو سلوك مسيء متعمد يستهدف بعض المعلمين عبر الإنترنت باستخدام الأجهزة الإلكترونية مثل الحواسيب الشخصية والهواتف الذكية، ومن خلال المنصات ووسائل التواصل الاجتماعي الأخرى، ويتضمن نشر الشائعات، والسخرية، وإرسال تعليقات صحيحة أو كاذبة، وإرسال ملفات تحمل فيروسات بشكل متعمد، وإرسال صور أو رسوم توضيحية فاحشة أو تهديدات، ومشاركة صور للمعلم بهدف إيقاع أذى مقصود بطرف آخر (أحمد، ٢٠٢٣، ص ٤٥٧)، فهو يعكس حالة من الإهانة للشخص، سواء بشكل علني أو سري أو عبر وسائل التواصل الاجتماعي، ويمكن أن يتضمن هذا النوع من التنمر معظم أشكال التنمر الأخرى، سواء كان ذلك بالإساءة اللفظية عن طريق رسائل وسائل التواصل الاجتماعي، أو الإساءة الجنسية من خلال إرسال محتوى غير لائق. (Bulut & Hih, 2021, p.2)

يتضح مما سبق أن التنمر في بيئة العمل المدرسي ظاهرة متعددة الأبعاد، ومنها: التنمر المهني هو تعرض المعلمين لضغوط نفسية في العمل مثل حجب المعلومات وإسناد مهام دون قدراتهم، والتنمر اللفظي يشمل رفع الصوت واستخدام اللفظ البذيء وإصدار التعليقات المهينة، والتنمر الجسدي يشمل الضرب والصفع والإيذاء الجسدي، والتنمر العاطفي يشمل التهديد والإذلال والتخويف والرفض من الجماعة، والتنمر الاجتماعي يتضمن نشر القيل والقال والتسميات المشينة والاستبعاد من الفئات الاجتماعية، والتنمر الإلكتروني وهو استهداف المعلمين عبر الإنترنت من خلال نشر الشائعات والسخرية وإرسال ملفات ضارة عبر وسائل التواصل الاجتماعي.

سابعاً: مراحل التنمر في بيئة العمل:

يستغرق التنمر في بيئة العمل عدة مراحل حتى يصل إلى صورته النهائية من التدمير المنهج للضحية وعزلها وكسرها وإنهاكها، وقد أوضحت دراسة (عبد الرزاق، ٢٠٢٣، ص ٦٥٠-٦٥١)، ودراسة "كاراتونا" (Karatuna, 2015, p.p.28-31)، ودراسة "روزاندر، ويلومبرج"

وراسة" رأي، وأغاروال" (Rai & Agarwal,2017, p.250) أن التنمر في بيئة العمل يمر بالعديد من المراحل، ومنها ما يلي:

- **الصراع والمهاجمة:** يتضمن استفزاز الضحية بالسباب والشتم والابتذال والتهديد والصراع معها، بهدف إثارة رد فعل غاضب من الضحية وتحريكها للرد بطريقة غير منتظمة وعشوائية، وعادةً يتم جذب متفرجين للمشاركة في الموقف دون الوصول إلى حلول منطقية، بهدف إهانة الضحية والتقليل من شأنها.
- **التحرش:** يشمل الاستهداف بالإساءة اللفظية أو الجسدية من خلال سلوكيات مؤذية تتضمن سلوكًا خادشًا للحياء.
- **الاستهداف المتكرر:** بمعنى ملاحقة المتنمر المستمرة للضحية، حيث يهدف إلى تهديدها وابتزازها باستخدام أي وسيلة ممكنة.
- **الإذلال:** يستهدف المتنمر تحقيق الإذلال والتحقير وتشويه سمعة الضحية، مما يؤدي إلى سخرية الآخرين منها واعتزالها، وقد يؤدي ذلك في بعض الأحيان إلى آثار سلبية مثل الانتحار أو الاستقالة.
- **الإيقاع:** بمعنى أن المتنمر يستهدف الإيقاع بالضحية، فيستمر في جمع المعلومات عن الضحية بحجة الصداقة أو الزمالة، ومن ثم استخدام تلك المعلومات لكشف أسرارها أو تلفيق التهم لها، وبالتالي صعوبة تكذيبها.
- **انتحال الشخصية:** يشمل تظاهر المتنمر بأنه شخص آخر للتواصل مع الضحية وجمع المزيد من المعلومات الشخصية عنها، ومن ثم استخدام هذه المعلومات لنشر شائعات وأخبار مغلوطة وأسرار محرجة.
- **إفشاء الأسرار:** يتضمن نشر المعلومات والصور الشخصية والبيانات السرية عن الضحية دون علمها أو موافقتها، مما ينتهك خصوصيتها.
- **النبت:** يهدف إلى عزل الضحية واستبعادها من محيطها وطردها من بيئة العمل أو إقصائها عن المشاركة، بهدف تدميرها والشعور بالتفوق والانتصار عليها.

ثامناً: آثار التمر في بيئة العمل:

ترك التمر آثاراً لا يمكن تجاهلها على الضحية، سواء كانوا معلمين أو طلاباً، وعلى المدرسة بأكملها كمؤسسة تعليمية، ويمكن توضيح ذلك، فيما يلي:

• على مستوى المعلمين:

يؤثر التمر في بيئة العمل على المعلمين بشكل مباشر من خلال ظهور اضطرابات نفسية وعاطفية كزيادة التوتر والقلق والاكتئاب والإحباط وزيادة التغيب والتسرب وانخفاض الرضا الوظيفي، وانخفاض الإنتاجية بشكل عام، والرغبة في ترك العمل، (Saka, Olaleye, Sarpong, Adedokun & brahim, 2023, p.68) كما أنهم يشعرون بالخجل والإذلال لأنهم يخضعون للسيطرة وغير قادرين عن تغيير وضعهم، ويعتقدون في معظم الأحيان أنهم إذا قاموا بالإبلاغ عن المتمررين فسيتم إلقاء اللوم عليهم وسيزداد وضعهم سوءاً، وبالتالي يفقدون وظيفتهم (القديسي، ٢٠٢٢، ص ١١٩)، بالإضافة لانخفاض روحهم المعنوية، وزيادة توترهم وتعبهم، ويقلل من رضاهم الوظيفي وحجم للعمل، ويقلل من مستوى التزامهم التنظيمي (Nurdiana, Elyatin & Safitr, 2021, P.223).

• على مستوى المدرسة:

يؤثر التمر في بيئة العمل على المدرسة كلها، ويتمثل ذلك في انخفاض كفاءة المدرسة وفعاليتها عموماً، حيث يتسبب في إحداث بيئة عمل غير آمنة ومكروهة، وخلق مناخ من الخوف والقلق بين المعلمين، مما يؤثر سلباً على روح التعاون والتشارك بينهم، وتزداد نسبة الغياب غير المبرر وتقديم التقارير الطبية، وتكثر طلبات الإجازات وعدم الالتزام بأوقات الدوام والاستقلالات وطلبات النقل، وبالتالي عدم تحقيق أهداف المدرسة (أبو برهم، ٢٠٢٢، ص ٤١٧١). علاوة على ذلك، يزداد مستوى التوتر في بيئة العمل بسبب التمر، وقد يصل الأمر لعدم الرضا عن وظيفتهم والتفكير في تركها، والبحث عن فرص وظيفية أخرى تلبى احتياجاتهم بشكل أكبر في بيئة عمل أكثر أمناً وراحة واستقرار، مما قد يخسر المدرسة كفاءات من الصعب تعويضها، ويقلل من قدرتهم على العمل وبالتالي عدم تحقيق رؤية ورسالة وأهداف المدرسة (Azmat, et al., 2023, p.59).

يتضح مما سبق أن تأثير التمر في بيئة العمل المدرسي يكون شديداً ومتعدد الأبعاد، فيؤثر على المعلمين، فيزيد من التوتر والقلق والاكتئاب والإحباط وصعوبة التركيز واضطراب النوم وفقدان الأمل والشعور باليأس لهم، ويؤثر على صحتهم البدنية من خلال التوتر المستمر والضغط النفسي، ويؤثر على رضاهم الوظيفي، ويؤثر أيضاً على المدرسة التي يعملون بها، حيث يتسبب في إيجاد بيئة عمل غير آمنة ومكروهة، لذلك، يجب التصدي له بشكل جدي واتخاذ إجراءات مناسبة للحد منه ومن أثاره السلبية، فينبغي تعزيز الوعي والتوعية بأهمية الاحترام والتعاون بين الطلاب والمعلمين، وتوفير بيئة تعليمية آمنة وداعمة للجميع، ويجب أيضاً تعزيز ثقافة الاحترام والتسامح وتعزيز العلاقات الإيجابية بين الطلاب والمعلمين.

تاسعاً: آليات مواجهة التمر في بيئة العمل:

يُعد مواجهة التمر في بيئة العمل المدرسي أمراً بالغ الأهمية لتعزيز ثقافة الاحترام والتعاون والعدالة والكفاءة المهنية، لذلك، يجب على المؤسسات التعليمية إعطاء الأولوية لتطوير وتنفيذ السياسات والإجراءات التي تعالج التمر وتعزز الثقافة الإيجابية في بيئة العمل، ويمكن تقسيم هذه الآليات إلى ما يلي:

(١) آليات تشريعية: وتشمل ما يلي:

- وضع قوانين صارمة فيما يتعلق بالتمر في بيئة العمل وتفعيل التشريعات والقوانين التي تم إصدارها وذلك لتقليل نسبة التمر في بيئة العمل المدرسية (Bulut & Hihi, 2021, p.4).
- وضع اللوائح والقوانين والقواعد التي تعزز السلوك الأخلاقي لدى المعلمين، ووضع مجموعة من المعايير الأخلاقية وربطها بأداء المعلمين لتقييم أدائهم والحد من الممارسات غير الأخلاقية (الزبيدي، والشمري، ٢٠٢١، ص ١٠٠٧).
- وضع السياسات والإجراءات التي تكافح التمر في المدارس كأماكن عمل، مع ضمان الحيادية والنزاهة وتطبيق العدالة وإجرائها بشكل دوري ومنظم لتعديلها وتطويرها وتوفير الرقابة الضرورية للحد من السلوكيات غير الأخلاقية.

- وضع مدونة للسلوك الأخلاقي الحميد في المدارس، تتضمن السلوكيات المرغوبة وغير المرغوبة عند التعامل مع جميع المعلمين في المدرسة (عبد الرازق، ٢٠٢٣، ص ٦٦٧-٦٦٨).
- تبني ثقافة تنظيمية تركز على دعم المعلمين وتحفيزهم على الإبلاغ عن حوادث التمر التي يتعرضون لها وحمايتهم من التعرض لأي شكل من أشكال الإساءة (Mahmoud, Elsaid & Kamel, 2020, p.60).
- وضع قوانين صارمة للحد من انتشار سلوكيات التمر في بيئة العمل المدرسية، ووضع قواعد وإجراءات عقابية محددة وواضحة ضد المعلمين المتمترين، وقد يتم ذلك من خلال إبعادهم مؤقتًا أو حرمانهم مؤقتًا، ويعد هذا الإبعاد والحرمان أحد الأساليب العقابية التي تتضمن سحب المكافآت عن المعلم المتمتر (الدوسري، والغامدي، ٢٠٢٣، ص ٢٧٢).
- (٢) آليات مؤسسية: وتشمل ما يلي:
 - اعتماد الإدارة لسياسة مكافحة التمر في المدرسة وتتضمن وصفًا دقيقًا لسلوكيات التمر في بيئة العمل وإجراءات لمكافحته والمعايير والتوقعات والإجراءات العلاجية، وتطبيق سياسة عدم التهاون مع التمر في بيئة العمل (القحطاني، ٢٠٢٣، ص ٥٥٠).
 - تحديد الهياكل الوظيفية بشكل منهجي حتى يتضح لكل فرد في المدرسة المهام الموكلة إليه بدقة، وذلك لضمان عدم التعدي على مهام الآخرين أو تقليص المهام الموكلة لفئة أو أفراد معينين، مما يعزز العدالة والاستقلالية (عبد الرازق، ٢٠٢٣، ص ٦٦٧).
 - إعادة هيكلة نظام الأجور ليكون منصفًا ومنتاسبًا مع الجهد المبذول من قبل المعلمين، وتطبيق مبدأ الثواب والعقاب من خلال بنود الأجور والمكافآت، حيث يحصل بعض المعلمين على مكافآت مالية أعلى بكثير مما يستحقون من الجهد، بينما يحصل آخرون على مكافآت مالية أقل بكثير من الجهد المبذول (غنيم، ٢٠٢١، ص ٢٥٢).
 - غرس وتدعيم القيم الدينية والأخلاقية وتنمية مفاهيم التسامح والحوار وتنمية المهارات الاجتماعية لدى المعلمين، وخصوصًا فيما يتعلق بالأبعاد الاجتماعية واللفظية والإلكترونية لمشكلة التمر في بيئة العمل (العجمي، والعنزي، ٢٠٢١، ص ٢٠٦).

- ضرورة مشاركة المعلومات مع المعلمين وعدم حجبها عنهم.
 - عدم تكليف المعلمين بأعمال شاقة تفوق قدراتهم الجسدية.
 - الحرص على تقييم أداء المعلمين بشكل عادل.
 - حرص الإدارة على تدعيم العلاقات الإنسانية مع المعلمين.
 - الحرص على مشاركة المعلمين في اتخاذ القرارات؛ حتى يشعروا بأهميتهم.
 - منح المعلمين كافة حقوقهم المادية.
 - التركيز ليس فقط على أخطاء المعلمين ولكن أيضًا على الأعمال التي تستحق المكافأة (عبد الله، ٢٠٢٢، ص ٢٤٩).
 - تعزيز السلوكيات الإيجابية والاجتماعية بين المعلمين داخل بيئة العمل، وتطبيق بعض الإجراءات التي يمكن اتخاذها لمكافحة التمر في بيئة العمل للمعلمين.
 - عمل دورات تأهيلية للأخصائيين النفسيين والاجتماعيين، وتدريبهم على استخدام البرامج العلاجية والإرشاد النفسي والاجتماعي، وذلك لمواجهة ظاهرة التمر في بيئة العمل بشكل احترافي داخل المدارس، مما يؤدي لتقليل شيوع هذه الظاهرة (الدوسري، والغامدي، ٢٠٢٣، ص ٢٧٢).
 - توفير بيئة عمل ملائمة، بحيث تعزز الحماس والإخلاص والتعاون بين المعلمين.
 - إجراء برامج علاجية سريعة للمعلمين المتضررين من سلوكيات التمر في بيئة العمل (النشوي، ٢٠٢١، ص ٨٦).
- (٣) آليات توعوية وثقافية: وتشمل ما يلي:
- نشر الوعي من خلال عقد المحاضرات والندوات والدورات التدريبية ونشر ملصقات ولوحات لتوعية وتثقيف المعلمين حول سلوكيات التمر في بيئة عملهم وطرق الوقاية منها، وتأثيرها على الفرد والمجتمع بأكمله (علي، ومحمد، ٢٠٢١، ص ١٣٣).
 - إنشاء مكتب لتلقي الشكاوى والتظلمات في المدارس وتعيين مسؤولين يمكن اللجوء إليهم عند التعرض للتمر.

- التأكيد على خطورة ظاهرة التمر في بيئة العمل المدرسية وتدميرها لحياة المعلمين وتأثيرها السلبي على جودة العملية التعليمية (عبد الرزاق، ٢٠٢٣، ص ٦٦٧).
- تنفيذ برامج توعوية وتدريبية للمعلمين حول استراتيجيات التعامل مع التمر في بيئة العمل (Mahmoud, et al., 2020, p.60).

يتضح مما سبق، وجود العديد من الآليات لمواجهة التمر في بيئة العمل المدرسي، وقد تم تقسيمها إلى آليات تشريعية وتشمل وضع تشريعات جديدة لمكافحة التمر في البيئة المدرسية، وتفعيل التشريعات الموجودة التي تعزز السلوك الأخلاقي، وآليات مؤسسية وتتضمن حث المسؤولين على الالتزام بسياسة مكافحة التمر وتحقيق التكامل بين السياسات والإجراءات وتحديد المهام الموكلة لكل فرد، ونشر العلاقات الاجتماعية بين المعلمين، ونشر التعاون والترابط بينهم والاهتمام بمكانة المعلم الاجتماعية وزيادة الحوافز والمكافآت المقدمة لهم، بهدف رفع روحهم المعنوية وزيادة سعادتهم ورضاهم عن عملهم، بالإضافة إلى ذلك، توجد آليات توعوية تهدف إلى نشر ثقافة مقاومة التمر من خلال التدريب والحملات التوعوية، وإنشاء مكتب للشكاوى والتظلمات، والتأكيد على خطورة التمر وتأثيره السلبي على المعلمين وجودة العملية التعليمية.

البعد الثاني: الإطار النظري للروح المعنوية للمعلمين:

تعتبر الروح المعنوية للمعلمين عنصراً حاسماً في العملية التعليمية، فهي تمثل الدافع والعزيمة التي تدفع المعلمين لتحقيق النجاح والتأثير الإيجابي على حياة الطلاب، فهي تمثل حالة الشعور العام لدى المعلمين والتي تعبر عن مدى سعادتهم ورضاهم عن عملهم، فكلما كانت درجة الرضا عن العمل مرتفعة كانت الروح المعنوية مرتفعة، فهي الشعور الذي يجعل المعلم راضياً عن عمله، ومقبلاً عليه بحماس وبالعلاقة طيبة مع رؤسائه ومندمجاً مع زملائه، ويبدل قصارى جهده لتحقيق أهداف العملية التعليمية (Mboweni & Taole, 2022, p.30)، لذا، سنستعرض فيما يلي الإطار النظري للروح المعنوية للمعلمين، متضمناً مفهومها وخصائصها وأهميتها وأبعادها وأهم العوامل المؤثرة فيها.

أولاً: مفهوم الروح المعنوية:

تُعتبر الروح المعنوية من المتغيرات النفسية التي يمكن تعريفها وقياسها وملاحظتها من خلال آثارها ونتائجها، فقد عرفها الحربي، والشريف (٢٠٢٢، ص ١٧٩) بأنها "الحالة الوجدانية التي تؤثر في أداء المعلمين وإنتاجيتهم، ومدى اعتزازهم بالانتماء لمهنة التعليم، وإحساسهم بأهمية دورهم التربوي والاجتماعي".

وعرفها الشрман، وجبران (٢٠١٨، ص ١١٢) بأنها "حالة من الشعور الداخلي الإيجابي أو السلبي الذي يوجه سلوك المعلمين تجاه الأهداف والمهام، أو الإحساس بالهدف المشترك فيما يتعلق بالمجموعة، متضمناً الشعور بالثقة والتعاون والحماس والولاء للجماعة التي يعمل معها من أجل تحقيق أهداف المدرسة".

كما عرفها "راماشاندران، وشيبي" (Ramachandran & Shibu, 2017, p.34) بأنها حالة أخلاقية فيما يتعلق بالبهجة والحماس والالتزام المهني، ومشاعر الرفاه لدى المعلمين في بيئة العمل، والتي لها تأثير مباشر على الطلاب، فهي مواقف المعلمين تجاه عملهم وبيئتهم ومديريهم، وأيضاً عرفها "لطيف" (Latif, 2021, p.3106) بأنها مجموعة من المشاعر والمواقف والأساليب المرتبطة بشعور المعلمين تجاه عملهم وتجاه زملائهم في العمل، بهدف تلبية حاجاته النفسية، وتعزيز آفاقه المستقبلية، وتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين، والذي ينعكس بدوره على أداء المؤسسة التعليمية، ويحقق أهدافها وغاياتها التي تصبو إليها.

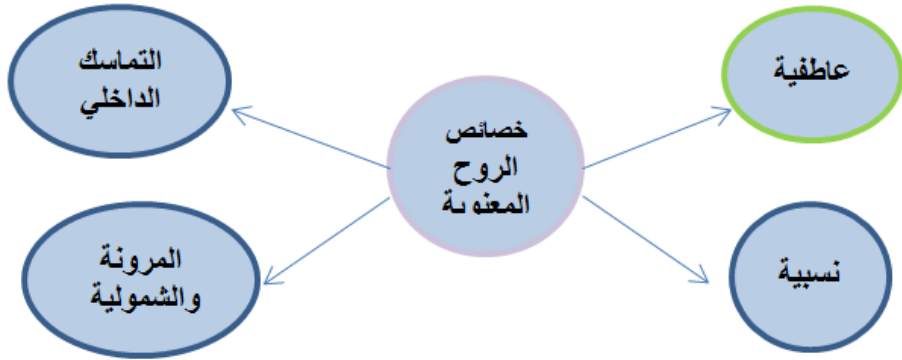
كما عرفها البطوش، وسلامة (٢٠٢٠، ص ٣٤٢) بأنها "الحماس والاندفاع الإيجابي نحو العمل لدى معلمي المدارس الثانوية الحكومية، دون أن يقتضي مزيداً من الجهد والتعب، فهي الحالة النفسية الراسخة في أعماق النفس في قالب شعوري داخلي نابع من صميم الفرد بما يحثه على القيام بعمله على أكمل وجه وهي محصلة عدة عوامل روحية وفكرية".

وأيضاً عرفها "مالك، مالك، ودس" (Mallik, Mallik & DS, 2019, p.3289) بأنها مفهوم غير ملموس يشير إلى مدى شعور المعلمين بالإيجابية والدعم تجاه المدرسة التي ينتمون إليها، وكذلك مشاعرهم تجاه زملائهم في العمل، وتشمل هذه المشاعر الثقة والتقدير الذاتي والفخر بإنجازات الفرد، والإيمان بقدرات الآخرين.

ومن خلال التعريفات السابقة، يتضح لنا أن بعض الباحثين يرون أن الروح المعنوية للمعلمين ترتبط بالمشاعر والأحاسيس تجاه زملاء، وهناك من يراها بأنها عبارة عن الجو العام الذي يسود في المدرسة، والبعض الآخر يراها بأنها جانب التقدير والاحترام والتعاون بين الزملاء في المدرسة لتحقيق الأهداف المشتركة، بالإضافة إلى ذلك، يعتبرها البعض إشباعًا للحاجات والشعور بالرضا والارتياح، وبذلك يمكن تعريفها بأنها: مجموعة من المشاعر والمواقف المرتبطة بشعور المعلمين تجاه عملهم وتجاه زملائهم في العمل، فهي الشعور الداخلي الذي يحمله المعلم تجاه بيئة العمل التي ينتمي إليها والتي تدفعه لمزيد من العمل والإبداع إذا كانت مرتفعة أو إلى إهمال العمل والتكاسل إذا كانت منخفضة.

ثانيًا: خصائص الروح المعنوية:

تتميز الروح المعنوية للمعلمين بعدة خصائص، ويمكن توضيحها من خلال الشكل التالي:



شكل (٤) يوضح خصائص الروح المعنوية "المصدر: من إعداد الباحثة"

ويمكن توضيح تلك الخصائص فيما يلي:

- أنها حالة نفسية وعاطفية يتحكم فيها مجموعة من العوامل الداخلية، وبالتالي، لا يمكن قياسها مباشرة، بل يمكن تقديرها من خلال أثارها ونتائجها، فهي تتشكل من مجموعة من المواقف والمشاعر والعواطف والسلوكيات التي تؤثر في الفرد بشكل مباشر (حسونة، ومباركي، ٢٠٢١، ص٩٨٦).

- أنها ظاهرة نسبية، حيث يمكن أن تكون مرتفعة أو منخفضة اعتمادًا على الظروف الخارجية التي يتعرض لها الفرد، كما أنها لا تتأثر بالحوافز المادية أو بالسلطة بقدر ما تتأثر بجو العمل المحيط والظروف المحيطة خاصة العلاقة بين الرئيس والمرؤوس (بريكات، ٢٠١٩، ص ٣١٢).

- تتسم بالمرونة والشمولية، حيث تمكن الروح المعنوية المرتفعة المعلمين من التأقلم مع التغييرات في قواعد المدرسة والمناهج، فعندما يشعر المعلمون برضاهم عن عملهم، فإنهم يظهرون اتجاهات وسلوكيات إيجابية في المدرسة، كما تدفعهم للمشاركة في الأنشطة والاجتماعات المدرسية وتحمل مسؤولياتهم بكفاءة، ويفخرون بأنهم جزء من مدرستهم والنظام التعليمي بشكل عام ويؤدون عملهم بحبة وإتقان، وبالتالي يزيد أدائهم وإنتاجيتهم (Lülecı & Çoruk, 2018, p.56).

- تتسم بالتماسك الداخلي بين أفراد المدرسة، وقلة الاحتكاكات والمنازعات الشخصية التي يمكن أن تؤدي إلى الانقسام، وتوفر اتجاهات إيجابية نحو أهداف المدرسة، وذلك بمواجهة الضغوط الخارجية (Senechal, Sober & Hope, 2016. P.10).

يتضح من ذلك أن الروح المعنوية للمعلمين تتميز بمجموعة من الخصائص، فهي ظاهرة لا يمكن ملاحظتها مباشرة، ولكن يمكن الاستدلال عليها من خلال آثارها ونتائجها، إضافة إلى ذلك، فهي ظاهرة نسبية، حيث يمكن أن تكون مرتفعة أو منخفضة بناءً على الظروف الخارجية التي يتعرض لها المعلم، كما أنها تتسم بتحقيق التماسك الداخلي والترابط بين أفراد المدرسة، وبمعرفة هذه الخصائص، يمكن لإدارة المدرسة المساعدة في توفير المناخ المناسب الذي يعزز الروح المعنوية للمعلمين، وبالتالي يتمكنون من أداء مهامهم وواجباتهم على أكمل وجه.

ثالثاً: أهمية دراسة الروح المعنوية:

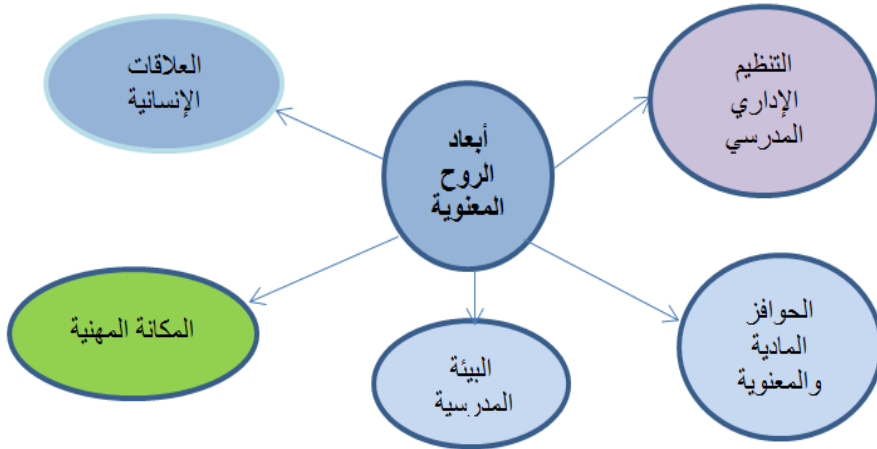
تنضح أهمية دراسة الروح المعنوية للمعلمين من خلال إسهامها فيما يلي:

- زيادة رضا المعلم عن نفسه وعن عمله، وزيادة سعادته وإخلاصه للعمل، وتخفيف حدة الصراعات التنظيمية وحالات الاحتراق النفسي وعدم الطمأنينة في العمل، وبالتالي، يتكون لدى المعلمين ظروف عمل ملائمة للإبداع ويكونون مستعدين لاستخدام أفضل الأساليب وبذل أقصى جهودهم في خدمة الطلاب (Nidhya, Helan & kuttalam, 2018, P.349).

- تعزيز التركيز والالتزام لدى المعلمين، حيث يكونون ملتزمين بأداء واجباتهم بكفاءة عالية، وبالتالي تتحقق أهداف العملية التعليمية، فالمعلمون ذوو الروح المعنوية المرتفعة يكونون أكثر تفهماً وتعاوناً، وهذا يختلف عن المعلمين ذوي الروح المعنوية المنخفضة (الشمري، والشمري، ٢٠٢٢، ص ٢٨٣).
- تؤدي إلى تماسك الجماعة ووحدها وزيادة الشعور بالانجذاب والولاء من قبل الأفراد للجماعة وفلسفتها وقيمها، وبالتالي تعزيز مشاعر الثقة والاحترام والتعاون والتعاطف والتفاني في العمل، وتشجيع تقديم المصلحة العامة على المصالح الشخصية، وهذه المشاعر تساهم في تعزيز العمل الجماعي وتحقيق أهداف المدرسة (الطودي، الدريد، وشبيب، ٢٠٢٢، ص ١٠).
- تعد عاملاً مهماً للتحفيز، فلا تقل أهميتها عن زيادة مرتبات المعلمين، لما لها من آثار إيجابية على المعلم، فهي تدفع المعلمين لبذل مزيد من الجهد في عملهم وتحقيق أهداف المدرسة (يامنة، نوال، وخير الدين، ٢٠١٩، ص ٩٥).
- تعد مؤشراً على كفاية وفعالية الإدارة وتعكس مدى نجاحها في القيادة وفي تحقيق الأهداف المنشودة التي تصبو إليها المؤسسة التعليمية، كما أنها تشكل قوة نفسية مؤثرة في الأداء والإنتاج (كشير، ٢٠٢١، ص ٣٩٠).
- تساهم في تحقيق التوازن بين العمل والحياة الشخصية للمعلمين، فارتقاها يساهم في زيادة كفاءة المعلمين، وتكفيهم مع العمل الذي يقومون به، ومع الزملاء الذين يعملون معهم، والعكس صحيح في حالة انخفاضها (Gopal, 2020, p.10).
- يتضح مما سبق أهمية الروح المعنوية للمعلمين، فهي تعمل على إشباع حاجات المعلمين النفسية والاجتماعية، وزيادة رضاهم عن أنفسهم وعن عملهم وتشجيعهم وتحفيزهم على القيام بواجباتهم على أكمل وجه، وزيادة ثقتهم بالمدرسة، وبالتالي تحقيق الرضا الوظيفي لديهم، مما ينمي روح الإبداع والابتكار لديهم في عملية التدريس، كما تخلق بينهم بيئة مدرسية تتميز بالاحترام المتبادل والألفة والمحبة بين المعلمين أنفسهم وبينهم وبين مدير المدرسة، وبالتالي يشعرون بالاستقرار وزيادة درجة رضاهم عن العمل، فيزداد ولاؤهم وانتماؤهم للمدرسة وانسجامهم مع زملائهم وقلة رغبتهم في ترك العمل.

رابعاً: أبعاد الروح المعنوية:

بالرجوع للعديد من الدراسات السابقة، كدراسة "بني، وطارقجن" (Benti & Tarekegne, 2022, p.5)؛ ودراسة "فينكاتارامان، ومانيفانان" (Venkataraman & Manivannan, 2021, p.152)؛ ودراسة (المصاروة، ٢٠١٨، ص ٢١)؛ ودراسة (المطيري، ٢٠٢٠، ص ١٧)؛ ودراسة "أختر، وشاه وغازي، وخليل" (Akhtar, Shah, Ghazi & Khalil, 2016, p.390)؛ ودراسة "لوليتي، وكوروك" (Lüleci, & Çoruk, 2018, p.59)؛ ودراسة "عبد الله، لينغ، ويينغ" (Abdullah, Ling & Yiing, 2016, p.55)، فلقد تم الاستقرار على خمسة أبعاد تصف الروح المعنوية للمعلمين، ويمكن توضيحها من خلال الشكل التالي:



شكل (٥) يوضح أبعاد الروح المعنوية للمعلمين "المصدر: من إعداد الباحثة"

ويمكن عرض هذه الأبعاد بالتفصيل علي النحو الآتي:

(١) التنظيم الإداري المدرسي:

يؤثر التنظيم الإداري المدرسي على الروح المعنوية للمعلمين، فترتفع الروح المعنوية لديهم نتيجة إدراكهم أن إدارة المدرسة تتعامل معهم باحترام وبتقدير، وتوفر لهم المناخ النفسي المريح الذي يساعدهم على توجيه اهتماماتهم نحو تحقيق الأهداف المشتركة، وتعمل على تطويرهم مهنيًا، وتهتم أيضًا براحتهم وتوفير الظروف المناسبة لأداء عملهم، وتتجنب أي تحيز في التعامل معهم، كما

تُشركهم في وضع السياسات التعليمية واتخاذ القرارات المدرسية، وتختار استراتيجيات التدريس المناسبة لهم (Mangin, 2021, p.25)، فإدارة المدرسة مسؤولة بشكل أساسي عن تعزيز الروح المعنوية للمعلمين، حيث إن نجاح إدارة المدرسة في تكوين علاقات ناجحة مع المعلمين يستند إلى الصدق والعدل والعمل الجاد والاحترام والفهم والتعاطف، والشعور بالتقدير والاحترام يؤدي لرفع الروح المعنوية لهم وزيادة رغبتهم في التفاعل مع مديرهم وزملائهم وطلابهم (الخميسي، جويلي، الملاح، وحسن، ٢٠٢١، ص ١٦).

(٢) العلاقات الإنسانية داخل المدرسة:

هي علاقات تقوم بين جميع العاملين في البيئة المدرسية، فتكون بين المعلمين والمديرين وبين المعلمين وزملائهم وبين المعلمين والطلبة وبين المعلمين والإداريين وبين الطلبة وبعضهم وغيرها من علاقات إنسانية داخل المدرسة (أونيس، ٢٠١٨، ص ٥)، فهي الممارسات والسلوكيات والعلاقات التي تتواجد داخل المدرسة، بهدف إيجاد الجو النفسي والاجتماعي المناسب داخل المدرسة وتحسين ظروف العمل المادية والمعنوية، كما أنها تهدف إلى زيادة الكفاءة الإنتاجية في ظل مناخ يسوده التقاهم والتعاون والثقة المتبادلة بين أطراف العملية التعليمية (يامنة وآخرون، ٢٠١٩، ص ١٧).

(٣) البيئة المدرسية:

تشير البيئة المدرسية إلى موقف المعلم تجاه بيئة عمله، حيث يكون راضياً عن المدرسة التي يعمل فيها ويرغب في العمل بها، فيشعر بالرضا والحماس تجاه عمله، وذلك يتم بتوفير بيئة تعليمية مناسبة للمعلمين، تتاح لهم فرص التواصل وتبادل الأفكار، بالإضافة إلى ذلك، يكون المعلم راضياً عن البيئة المادية في المدرسة، بما في ذلك المباني المدرسية ومكاتب المعلمين والمختبرات والمكتبات والمرافق الترفيهية للطلاب وغير ذلك (Farooqi & Ali, 2019, p.12)، فرضا المعلمين عن بيئة المدرسة التي يعملون فيها يؤثر على روحهم المعنوية ويشجع التعاون بينهم ويحفزهم على تحمل المسؤولية والإبداع، وبذلك، تعد البيئة المدرسية المناسبة أمراً ضرورياً لرفاهية المتعلمين وشعورهم بالسعادة والإيجابية تجاه مدرستهم (Patriah, Wahyu & Suhaimi, 2022, p.5411).

(٤) المكانة المهنية للمعلم:

فتتجلى الروح المعنوية للمعلمين في وعيهم وإدراكهم أن مهنة التدريس هي واحدة من أبرز المهن على الإطلاق، وأن يشعروا بالفخر والتقدير والاعتزاز بمهنتهم، كما تعزز ثقتهم في أنفسهم بسبب انتمائهم لمجال التعليم ويساهم دور هذه المهنة في رفع مكانتهم الاجتماعية، الأمر الذي ينعكس على إنتاجيتهم في العمل (الفضالة، ٢٠١٩، ص ٥٩٤)، فالمعلم المخلص في عمله، والذي يؤدي المهام المطلوبة منه بكفاءة، يحتاج إلى تقدير جهوده وتشجيعه على تحقيق المزيد من التميز في عمله، فالمدارس التي تمتلك مستويات عالية من الروح المعنوية للمعلمين، تضم أنظمة تقدير واحترام لهم، وتمنحهم فرص المشاركة في صنع القرارات على مستوى المدرسة والمحافظة عليهما، مما يعزز روحهم المعنوية.

(٥) الحوافز المادية والمعنوية:

يُعتبر التحفيز المادي والمعنوي أحد الأساليب الرئيسية لتعزيز رضا العاملين ورفع روحهم المعنوية، فهي تمثل المغريات التي تُقدمها الإدارة لتشجيع المعلمين على العمل وتعزيز حبهم وارتباطهم بالعمل وتحقيق سعادتهم الشخصية (Ehineni, 2017, p.70)، فيعتبر تقدير المعلمين واعترافهم بجهودهم واحترامهم وتوضيح قيمتهم الكبيرة في المدرسة من أهم الأساليب التي تساهم في رفع رضاهم وولائهم للمدرسة، فتلك الأساليب تُغذي الحماس لدى المعلمين وتزيد رغبتهم في العمل بكامل طاقتهم لتحقيق الأهداف الموضوعية، فيذهبون إلى العمل في الصباح وغير مستعجلين لمغادرة عملهم ويشاركون في كل اللجان والمنظمات والأنشطة التي تقيمها المدرسة (Eboka, 2017, p.20)، فالحوافز المادية والمعنوية تشجع المعلمين على بذل قصارى جهدهم في العمل وتعزز استخدام قدراتهم وتطوير كفاءاتهم للحصول على حوافز مادية مثل العلاوات والمكافآت وحوافز المعنوية، حيث تلبى احتياجاتهم النفسية وتزيد من شعورهم بالتقدم في عملهم.

يتضح مما سبق تعدد أبعاد الروح المعنوية للمعلمين، فمنها ما هو مرتبط بإدارة المدرسة والبيئة المدرسية والمكانة المهنية لهم والحوافز المادية والمعنوية المقدمة لهم، بالإضافة إلى العلاقات الاجتماعية السائدة في بيئة المدرسة، فكلما شعر المعلمون بالراحة في بيئتهم المدرسية، وشعروا

بأنهم يؤدون دورًا إيجابيًا في المدرسة ويشاركون في إدارتها، كلما ارتفعت روحهم المعنوية، وبالتالي زادت رغبتهم في العمل والقيام بالمهام المكلفين بها في أفضل صورة.

خامسًا: العوامل المؤثرة في الروح المعنوية:

وجد الباحثون المتخصصون في دراسة الروح المعنوية أن هناك العديد من العوامل التي تؤثر في ارتفاع أو انخفاض الروح المعنوية للمعلمين، ويمكن تقسيم هذه العوامل إلى ما يلي:

- **العوامل النفسية:** تشمل مستوى العلاقات مع الزملاء والمديرين، ومستوى العدل والمساواة بين المعلمين، وتوافر فرص التقدم والترقية، وموضوعية أنظمة الترقية، ومدى الثقة المتبادلة بين المدير والمعلمين (الرويلي، ٢٠٢٣، ص ٦١٣).

- **العوامل الاجتماعية:** تشمل الثقافة والقيم الاجتماعية، والأخلاق العامة، والمكانة الاجتماعية، والحالة الأسرية والاجتماعية للمعلم، والتعاون ومكانة المعلم في المدرسة، فالمدرسة كنظام مفتوح في المجتمع تؤثر على الروح المعنوية للمعلمين وتتأثر بها (كشير، ٢٠٢١، ص ٣٩١).

- **العوامل التنظيمية:** تشمل العوامل التنظيمية التي تتبعها المدرسة في التخطيط والتنظيم والتوجيه والتنسيق والإدارة والمتابعة والقيادة، فأساليب القيادة التي يتبعها المدير في المدرسة لها تأثير على الروح المعنوية للمعلمين (Viario & Ancho, 2021, p.33).

- **العوامل الفيزيائية:** تعتبر من العوامل الخارجية المؤثرة في الروح المعنوية، وتشمل الإضاءة، ودرجة الحرارة، والتهوية، والتلوث، والضوضاء، وتصميم المكتب وأثاثه والأجهزة الموجودة به، والنظافة، والمظهر والألوان (Jain & Sharma, 2021, p.16).

- **العوامل الشخصية:** وهي مهارات التكيف التي يمتلكها المعلمون في بيئة عملهم، وتشمل مهارات التواصل والتشارك مع الآخرين، ومهارات العمل ضمن فريق، وغيرها من المهارات التي تؤثر في الروح المعنوية للمعلمين (الحربي، والشريف، ٢٠٢٢، ص ١٩٣).

- **العوامل المادية:** وهي المغريات التي تقدمها الإدارة للمعلمين لحثهم وتشجيعهم على العمل وأداء واجباتهم بجد وإخلاص، وتشجيعهم على بذل قصارى جهدهم في العمل، وتجنيدهم ما لديهم من قدرات والارتقاء بمستوى كفاءتهم لتطوير العملية التعليمية (القطان، ٢٠٢١، ص ٧١).

يتضح مما سبق، وجود العديد من العوامل المؤثرة في الروح المعنوية للمعلمين، ومنها العوامل النفسية وتتضمن العدل والمساواة والثقة المتبادلة بين العاملين بالمدرسة والعوامل الاجتماعية وتتضمن الثقافة الاجتماعية والتعاون ومكانة المعلم في المدرسة والعوامل التنظيمية وتتضمن أساليب القيادة والإدارة التي يتبعها المدير في المدرسة والعوامل المهنية وتتضمن أسلوب معاملة المدير وتدريب المعلمين وتحفيزهم وتمكينهم من اتخاذ القرارات، وتخفيف الأعباء المهنية والعوامل الفيزيائية، وتتضمن الإضاءة والحرارة والتهوية وتصميم المكتب والأجهزة الموجودة بالمدرسة، بالإضافة للعوامل الشخصية التي تتضمن مهارات التكيف والتواصل وتقبل العمل ضمن فريق، وغيرها من المهارات التي ترفع الروح المعنوية للمعلمين.

سادسًا: مؤشرات أو مظاهر الروح المعنوية:

من المهم أن تسعى إدارة المدرسة لقياس مؤشرات ارتفاع أو انخفاض الروح المعنوية للمعلمين بين الحين والآخر، بهدف تحسين الأداء والعمل على تجاوز نقاط الضعف وتنمية علاقات الاتصال والانسجام مع المعلمين، فالروح المعنوية مدلول غير ملموس، ولكن يمكن أن يستدل عليها من خلال مجموعة من المظاهر والمؤشرات والتعبيرات التي يقوم بها الفرد والتي تدل على ارتفاعها أو انخفاضها، وتنقسم مظاهر الروح المعنوية إلى مظاهر معنوية مرتفعة، ومظاهر معنوية منخفضة، ومن أهم المؤشرات الواضحة التي تدل على ارتفاع الروح المعنوية للمعلمين، ما يلي:

- إيمان المعلمين بمدى أهمية رؤية المدرسة التعليمية ورسالتها، والسعي لتحقيقها.
- وجود جو من التعاون والاتصال والانسجام والثام بين المعلمين وبين المعلمين والإداريين، وتهيئة بيئة سليمة وصحية من أجل تحقيق المصلحة العامة.
- ميل أعضاء المدرسة للتعاون والتماسك من تلقاء أنفسهم وليس نتيجة سلطة خارجية.
- قلة المنازعات والصراعات بين أعضاء المدرسة والتكيف للظروف المتغيرة (المصاروة، ٢٠١٨، ص١٦).

- وجود أهداف مشتركة لجميع أعضاء المدرسة، يعملون معًا من أجل تحقيقها.

- رغبة أعضاء المدرسة في البقاء والمحافظة عليها.

- وجود فرص لنمو المعلمين وتنميتهم.

- وجود مزايا ومكافآت مادية ومعنوية للمعلمين (Illrath& Govender, 2021, P.899).
- ومن أهم المؤشرات الواضحة التي تدل على انخفاض الروح المعنوية للمعلمين، ما يلي:
- **التظلمات والشكاوي:** وهي مؤشر يدل على عدم الرضا، فتعد كثرة الشكاوى في المدرسة مظهرًا من مظاهر التذمر وانخفاض الروح المعنوية للمعلمين بها، وقد يكون بعضها حقيقيًا، وليس بالضرورة أن تكون كثرة الشكاوى بسبب سوء الإدارة، وإنما قد تكون نتيجة لتوتر داخلي بين أفراد الجماعة، كما أنه ليس بالضرورة أن تكون قلة الشكاوي مظهرًا من مظاهر ارتفاع الروح المعنوية، إذا من الممكن أن يصاب المعلم بإحباط شديد نتيجة عدم الإنصات إلى شكواه، فيكون رد الفعل الطبيعي هو سلبيته (الدعسان، ٢٠١٨، ص ٦٦٨).
 - **فقدان الاهتمام:** يعد عدم الاهتمام العام بالعمل أحد العوامل الرئيسية التي تؤدي إلى عدم استقرار الأداء، والتوقف عن العمل والغياب والتأخر وإضاعة الوقت والتنازع الدائم وكثرة المشاكل داخل المدرسة وغالبًا ما يعبر المعلمون عن ذلك بالشعور بالتعب والملل (بشير، ٢٠٢٢، ص ٥١٦).
 - **زيادة معدل دوران العمل:** يشير زيادة معدل دوران المعلمين الأكفاء إلى انتقالهم إلى جهات عمل أخرى أو إدارات أخرى، وهو يشير إلى أن بيئة العمل ليست مشجعة وتسهم في انخفاض الروح المعنوي (Erichsen & Reynolds, 2020, p.13).
 - **تدني كفاءة الأداء ومخالفة التعليمات:** بمعنى تعمد المعلمين تدني كفاءة أدائهم، فذلك دليل على شعورهم بانخفاض روحهم المعنوية، أي أنه يؤدي عمله بكفاءة أقل من قدراته، فهم يضعون قواعد تحول دون كفاءتهم في العمل، ومخالفة التعليمات وعدم التواجد في العمل أثناء الدوام، والخروج المبكر قبل الموعد المحدد لدوام المعلمين، وكثرة الخلافات وتصيد الأخطاء، وانتشار الروح العدوانية بين المعلمين في المدرسة (فوارعة، وحدوش، ٢٠١٥، ص ٢٣١).
- يتضح مما سبق وجود العديد من المؤشرات التي تدل على ارتفاع الروح المعنوية للمعلمين، منها وجود جو من التعاون والوئام في بيئة المدرسة وقلة النزاعات بين أعضائها، ومؤشرات تدل على انخفاضها ككثرة التظلمات والشكاوي المتكررة والتوقف عن العمل والغياب

المتكرر وتداول الشائعات والكذب والنميمة، بالإضافة لمخالفة التعليمات والقرارات المدرسية، والتي تعكس غالبًا بيئة عمل غير مشجعة، وقد تؤثر على رضا المعلمين وحبهم للعمل وتؤثر على أدائهم.

البعد الثالث: العلاقة المفترضة بين التمر في بيئة العمل والروح المعنوية:

توجد بعض المبررات النظرية للعلاقة بين التمر في بيئة العمل والروح المعنوية، فتواجه العديد من المؤسسات تحديات كبيرة، كسيادة السلوكيات السلبية في بيئات العمل التي تحول دون توفير بيئة عمل إيجابية تتحقق فيها معايير السعادة الوظيفية ويتمتع فيها العاملون بالتدفق النفسي والدافعية لتحقيق أهداف المؤسسة، لذا يتحتم على إدارة المؤسسة العمل على توفير بيئة عمل ملائمة ومناسبة ومحفزة للعاملين، وذلك بتوفير الثقة والتعاون بين العاملين وقبول آرائهم ومقترحاتهم ومشاركتهم في اتخاذ القرارات الخاصة بالمؤسسة، من أجل الحد من انتشار السلوكيات السلبية في بيئة العمل، حيث يميل بعض العاملين إلى استخدام هذه السلوكيات بشكل مستمر ضد زملائهم أو ضد مدرائهم في بيئة العمل، مما يؤثر على المؤسسة وعلى سير العمل الوظيفي بها وعلي العاملين بها أيضًا، كالتأثير على روحهم المعنوية وعلى أدائهم الوظيفي، فقد يلجؤون لترك عملهم أو التحويل للعمل في مؤسسات أخرى.

كما وجدت بعض المبررات الامبريقية للعلاقة بين التمر في بيئة العمل والروح المعنوية، كدراسة (الدوسري، والغامدي، ٢٠٢٣، ص ٢٧٢) التي أكدت على أن التمر في بيئة العمل للموظفين الإداريين في الجامعات يؤدي لانخفاض روحهم المعنوية، ودراسة (مهيدات، ٢٠١٩، ص ٧٧) التي توصلت لوجود علاقة عكسية بين التمر الإداري والروح المعنوية للعاملين في الجامعة، ودراسة " تاج الدين وآخرون " (Tag-Eldeen,etal.,2017, p.9) التي توصلت لوجود علاقة ارتباط بين التمر في بيئة العمل والروح المعنوية للعاملين في الفنادق الخمس نجوم، ودراسة "خان وآخرون" (Khan,et al., 2016, p.546) التي توصلت إلى أن التمر في بيئة العمل له تأثير سلبي كبير على إنتاجية الموظف، ولذلك من المفترض وجود علاقة ارتباط بين ظاهرة التمر في بيئة العمل للمعلمين وروحهم المعنوية، وهو ما سوف يتم الكشف عنه من خلال الإطار الميداني التالي.

المحور الثالث: الإطار الميداني للبحث

ويتضمن الإجراءات المنهجية المتبعة التالية: أهداف الإطار الميداني للبحث، والأداة التي استخدمت لتحقيق هذا الهدف، وكيفية بنائها وصياغتها، ثم تحليل نتائجها وتفسيرها، وذلك علي النحو التالي:

أولاً: أهداف الإطار الميداني للبحث:

يهدف الإطار الميداني للبحث إلى التعرف على واقع ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية وعلاقتها بالروح المعنوية لمعلمي هذه المدارس، وذلك من خلال معرفة درجة شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل المدرسي ومستوى الروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية وإيجاد العلاقة بينهم، من وجهة نظر أفراد العينة.

ثانياً: أداة البحث:

اعتمد البحث علي الاستبانة كأداة أساسية للتعرف علي درجة شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية وعلاقتها بالروح المعنوية لمعلمي هذه المدارس من وجهة نظر أفراد العينة، وقد مرت الاستبانة أثناء إعدادها بعدة مراحل:

أ- إعداد الصورة المبدئية للاستبانة:

أعدت الباحثة الصورة المبدئية للاستبانة من خلال جمع البيانات المطلوبة في كل محور من محاور الاستبانة، وقد استعانت الباحثة في ذلك بالإطار النظري للبحث، ومسح عدد كبير من البحوث والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث.

ب- صياغة محاور الاستبانة:

وقد تم تقسيم الاستبانة إلى جزئين على النحو التالي:

الجزء الأول: ويتضمن البيانات الديموغرافية:

الاسم: (اختياري)، النوع: (ذكر/ أنثى) ، سنوات الخبرة: (أقل من خمس سنوات/ من خمس لعشر سنوات/ أكثر من عشر سنوات)، الدرجة الوظيفية: (معلم/ معلم أول/ خبير/ كبير).

الجزء الثاني: ويتضمن محاور الاستبانة التي اشتملت على محورين هما:

المحور الأول: درجة شيوخ ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية، واشتمل على الأبعاد التالية: التتمر المهني- التتمر اللفظي- التتمر الجسدي- التتمر العاطفي- التتمر الاجتماعي- التتمر الإلكتروني.

والمحور الثاني: مستوى الروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية، واشتمل على الأبعاد التالية: التنظيم الإداري المدرسي- العلاقات الإنسانية- المكانة المهنية- البيئة المدرسية- الحوافز المادية والمعنوية.

ج- عرض الصورة المبدئية على المحكمين:

قامت الباحثة بعرض الصورة المبدئية للاستبانة على مجموعة من السادة المحكمين* من أساتذة أصول التربية والإدارة التعليمية، وعلم النفس، بلغ عددهم (١٥) خبيراً؛ لإبداء آرائهم حول محاور الاستبانة، وتحديد مدى انتماء كل عبارة للمحور الذي تندرج منه، ومدى مناسبتها للمحور وقياسها للواقع الفعلي، ومدى وضوح العبارات، وتوضيح العبارات التي تعطي أكثر من معنى؛ للاستفادة من آرائهم وملاحظاتهم في تعديل الصورة المبدئية؛ لتصبح أكثر ملائمة وتمثيلاً لجوانب البحث، وللحصول على استجابات صريحة من المستجيبين.

د- الاستبانة في صورتها النهائية:

وعلى ضوء آراء السادة المحكمين تم إجراء بعض التعديلات على الصورة المبدئية، وقد تمثلت في حذف بعض العبارات، وإعادة الصياغة اللغوية لبعض العبارات الأخرى، واستبعاد ما يرونه غير مناسب في بعض العبارات، وإضافة عبارات أخرى للاستبانة فقد كانت الاستبانة قبل التحكيم تتضمن (٧٥) عبارة، والجدول التالي يوضح الصورة النهائية لها.

* ملحق (١) قائمة بأسماء السادة المحكمين.

جدول (٢)

أبعاد الاستبانة وعدد العبارات الممثلة لكل بعد

الجزء الأول: البيانات الأساسية (الديموغرافية)			
١- الاسم (اختياري) ٢- النوع ٣- سنوات الخبرة ٤- الدرجة الوظيفية			
الجزء الثاني: محاور الاستبانة			
م	درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية	عدد العبارات	مستوى الروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية
١	التمر المهني.	٧	التنظيم الإداري المدرسي.
٢	التمر اللفظي.	٦	العلاقات الإنسانية.
٣	التمر الجسدي.	٦	المكانة المهنية.
٤	التمر العاطفي.	٦	البيئة المدرسية
٥	التمر الاجتماعي.	٥	الحوافز المادية والمعنوية.
٦	التمر الإلكتروني.		
	المجموع	٣٦	المجموع
			٣٠

ويتضح من الجدول السابق، أن الاستبانة في صورتها النهائية اشتملت على جزئين هما:

الجزء الأول: البيانات الأساسية الديموغرافية، والجزء الثاني: محاور الاستبانة.

وتم استخدام مقياس ليكرت Likert الثلاثي (موافق بدرجة كبيرة، موافق بدرجة متوسطة،

موافق بدرجة ضعيفة) بأوزان نسبية على الترتيب (١، ٢، ٣) لاستجابات أفراد العينة، وقد طلب من

المستجيب اختيار استجابة واحدة لكل عبارة، بحسب ما يتفق مع وجهة نظره.

ثالثاً: صدق وثبات أداة البحث:

أ - صدق الاستبانة:

تمّ التحقق من صدق أداة البحث (الاستبانة) بطريقتين هما: صدق المُحكّمين، وصدق الاتساق الداخلي.

١- صدق المُحكّمين (الصدق الظاهري):

وذلك من خلال عرض أداة البحث (الاستبانة) على مجموعة من السادة المُحكّمين ذوي الخبرة والاختصاص في مجال أصول التربية والإدارة التعليمية وعلم النفس؛ من أجل إبداء الرأي حول مدى ملاءمة الاستبانة للهدف الذي وضعت من أجله، ومدى سلامة المفردات من حيث دقتها وصياغتها اللغوية، وقد أبدوا بعض الملاحظات؛ مما استدعى تعديل بعض المفردات وإضافة البعض الآخر، وأجمعوا على صلاحية الاستبانة للتطبيق الميداني بنسبة (٩٨%) وهو ما طمأن الباحثة لصلاحيتها للتطبيق الميداني.

٢ - صدق الاتساق الداخلي:

وذلك من خلال حساب معامل الارتباط بيرسون للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، ويُمكن توضيح ذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول (٣)

يوضح معامل ارتباط بيرسون بين أبعاد المحور والدرجة الكلية للمحور

م	البعد الأول	معامل الارتباط	البعد الثاني	معامل الارتباط
١	التتمر المهني.	**٠,٧٣٥	التنظيم الإداري المدرسي.	**٠,٨١٠
٢	التتمر اللفظي.	**٠,٧١٦	العلاقات الإنسانية.	**٠,٧٢١
٣	التتمر الجسدي.	**٠,٨١٣	المكانة المهنية.	**٠,٨٣٩
٤	التتمر العاطفي.	**٠,٨٥٢	البيئة المدرسية.	**٠,٨٦٠
٥	التتمر الاجتماعي.	**٠,٧٤٩	الحوافز المادية والمعنوية.	**٠,٧٤٥
٦	التتمر الإلكتروني.	**٠,٧٣٧		

** دالة عند مستوى (٠,٠١)

ويتضح من الجدول السابق، أن قيم معامل ارتباط كل محور من محاور الاستبانة بأبعاده، وبالاستبانة ككل موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة صدق مرتفعة، ويؤكد ذلك قوة الارتباط الداخلي بين جميع محاور وأبعاد الاستبانة، وهو ما يدعم تأكيد صدق الاستبانة كأداة للدراسة، وصلاحيها للتطبيق الميداني.

ب- ثبات الاستبانة:

تمّ التحقق من ثبات أداة البحث (الاستبانة) من خلال ما يلي:

١- التطبيق على عينة استطلاعية للاستبانة:

بعد الانتهاء من تحكيم أداة البحث، تمّ تطبيقها على عينة عشوائية بلغ عددها (٢٥) من المعلمين والمعلمات بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية، وكانوا من خارج أفراد عينة البحث، وتمّ إعادة التطبيق مرة أخرى بفاصل زمني قدره ٢٠ يوماً، وذلك لقياس ثبات الاستبانة، وتمّ حساب معامل الارتباط بين درجات العينة في التطبيقين، وقد بلغ ٠,٠٨٣٥ وهي مرتفعة وتؤكد صلاحية الاستبانة للتطبيق.

٢- استخدام معامل ألفا كرونباخ:

كما تمّ حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ Alpha Cronbach's، حيث تمّ حساب ثبات أبعاد الاستبانة، وحساب ثبات الاستبانة ككل، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول (٤)

يوضح ثبات الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ

م	درجة شيوخ ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية	معامل الثبات	مستوى الروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية	معامل الثبات
١	التمر المهني.	٠,٧٣	التنظيم الإداري المدرسي.	٠,٨٥
٢	التمر اللفظي.	٠,٨٧	العلاقات الإنسانية.	٠,٧٥
٣	التمر الجسدي.	٠,٨٦	المكانة المهنية.	٠,٧٩
٤	التمر العاطفي.	٠,٧٩	البيئة المدرسية	٠,٧٥
٥	التمر الاجتماعي.	٠,٨٤	الحوافز المادية والمعنوية.	٠,٧٩
٦	التمر الإلكتروني.	٠,٨٥		
الاستبانة كلها		٠,٨٦		

يتضح من الجدول السابق، أن قيم الثبات لأبعاد الاستبانة كلها بلغت (٠,٨٦)؛ وهذا يُشير إلى أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات؛ مما يؤكد على ثبات أبعاد الاستبانة، وبذلك يمكن القول إنها صالحة للتطبيق لقياس درجة شيوخ ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية والروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظر المعلمين.

رابعاً: مجتمع وعينة البحث:

تألف المجتمع الأصلي الذي اشتقت منه عينة البحث من جميع معلمي التعليم الثانوي العام بمدارس محافظة المنوفية والبالغ عددهم (٤٦٩٤) مُعلماً في العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م (إدارة الإحصاء بمديرية التربية والتعليم بالمنوفية، ٢٠٢٣).

ونظراً لكبر حجم المجتمع الأصلي وصعوبة التطبيق عليه، لجأت الباحثة إلى اختيار عينة ممثلة لهذا المجتمع، وقد اعتمدت الباحثة في تحديد حجم العينة على معادلات حساب العينة مثل معادلة ستيفن سامبسون، ومعادلة روبيرت مارسون (بشمائي، ٢٠١٤، ص ٩١)، وعند تطبيق هذه

المعادلات حصلت الباحثة على حجم العينة نفسها تقريباً وهو (٣٥٥) معلماً، وقامت الباحثة بإرسال الاستبانة الإلكترونية إلى ما يزيد عن ٦٠٠ معلم، بالإضافة لطباعة حوالي ١٥٠ استبانة ورقية وذلك خلال الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م، وبعد ذلك حصلت الباحثة على (٣٣٦) استبانة صالحة للتفريغ والتحليل الإحصائي، وقد يرجع نسبة الفقد في الاستبانات إما لضيق وقت بعض المعلمين وكثرة أعبائهم، بالإضافة إلى أن بعض الاستبانات الورقية لم يكتمل الإجابة عنها أو إعطاء أكثر من استجابة لنفس العبارة، وهم يمثلون (٧,١٦%) من المجتمع الأصلي للدراسة، وتُعد هذه النسبة ممثلة للمجتمع الأصلي تمثيلاً دقيقاً، ويمكن توضيح ذلك من خلال الجدول الآتي:

جدول (٥)

وصف عينة البحث وفق متغيرات (النوع- الدرجة الوظيفية- سنوات الخبرة)

متغيرات البحث	النوع		الدرجة الوظيفية				سنوات الخبرة		
	ذكر	أنثى	معلم	معلم أول	معلم خبير	كبير	أقل من خمس سنوات	من خمس إلى عشر سنوات	أكثر من عشر سنوات
العدد	١٧٩	١٥٧	٥٢	١٢٤	١١٦	٤٤	٤٣	٥٤	٢٣٩
النسبة المئوية	٥٣,٣	٤٦,٧	١٥,٥	٣٦,٩	٣٤,٥	١٣,١	١٢,٨	١٦,١	٧١,١
الإجمالي (٣٣٦) معلماً									

يتضح من الجدول السابق، أن عينة البحث بلغت (٣٣٦) معلماً بمحافظة المنوفية، وقد جمعت هذه العينة أهم الخصائص المميزة لمجتمع البحث التي تتمثل في (النوع- الدرجة الوظيفية- سنوات الخبرة)

خامساً: إجراءات تطبيق الاستبانة:

بعد الحصول على الموافقة الإدارية من وزارة التربية والتعليم بمحافظة المنوفية بتطبيق الاستبانة بمدارس التعليم الثانوي العام بالمحافظة، وبعد التحقق من صدق وثبات الاستبانة، بدأت

عملية التطبيق على أفراد العينة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٤م، حيث قامت الباحثة بالخطوات الآتية:

- تصميم استبانة إلكترونية على جوجل درايف Google Drive، وتم ضبط صياغة الاستبانة الإلكترونية، بحيث تكون الإجابة إجبارية على جميع الأسئلة.
- استعانت الباحثة بشبكات التواصل الاجتماعي Facebook والواتساب Whatapp والبريد الإلكتروني للوصول إلى أكبر عدد ممكن من أفراد العينة.
- لجأت الباحثة في بعض الأحيان إلى استخدام الاستبانة في شكلها الورقي للتطبيق على بعض معلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية الذين لا يُجيدون التعامل مع الاستبانة الإلكترونية.
- تم إغلاق الرد على الاستبانة الإلكترونية، ونقل النتائج من تطبيق جوجل درايف إلى نموذج إكسل Excel، وإدخال الاستبيانات الورقية إلى نموذج إكسل، ثم نقلها إلى برنامج SPSS النسخة السادسة والعشرون.

سادساً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

- انساقاً مع طبيعة البحث والأهداف التي يسعى إلى تحقيقها، فقد تمّ تحليل البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) الإصدار السادس والعشرون، بالاعتماد على الأساليب الإحصائية الآتية:
- معامل ارتباط بيرسون واستخدمته الباحثة لحساب صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، وكذلك كشف العلاقة بين التتمر في بيئة العمل والروح المعنوية للمعلمين.
 - معامل ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha واستخدمته الباحثة لقياس الثبات الكلي للاستبانة.
 - التكرارات Freqancies والنسبة المئوية Percentage، والمتوسطات الحسابية Means والانحرافات المعيارية Stand deviation للتعرف على درجة شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل لدى معلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية، والتعرف على مستوى روحهم المعنوية.
 - اختبار ت (T- test) واستخدمته الباحثة لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينه الدراسة حسب متغير النوع (ذكر - أنثى).

- تحليل التباين أحادي الاتجاه (Anova one way) واستخدمته الباحثة لدراسة الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث حسب متغير سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات- من خمس إلى عشر سنوات- أكثر من عشر سنوات)، والدرجة الوظيفية (معلم- معلم أول- خبير- كبير).
 - إجراء اختبار توكي لتحديد اتجاه الفروق بين استجابات أفراد عينة الدراسة إن وجد.
 - تحليل الانحدار المتعدد: للكشف عن تأثير كل بعد من أبعاد التمر في بيئة العمل المدرسي على الروح المعنوية للمعلمين.
 - وقد استخدمت الباحثة الدلالة الإحصائية Statistical Significanc عند مستوى (٠,٠٥)، نظرًا لشيوع استخدامها في البحوث التربوية والاجتماعية.
 - وللحكم على درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية ومستوى الروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظر أفراد العينة، تم الاستناد إلى مجموعة من المعايير الإحصائية كما هو موضح بالجدول الآتي:
- جدول (٦)

معايير الحكم على درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية ومستوى الروح المعنوية للمعلمين

درجة الشيع	مدى المتوسط الحسابي
ضعيفة (صغيرة)	من ١ إلى ١,٦٦
متوسطة	من ١,٦٧ إلى ٢,٣٣
كبيرة	من ٢,٣٤ إلى ٣

سابعًا: معالجة النتائج وتفسيرها:

بعد إجراء المعالجات الإحصائية لبيانات البحث، تم عرض النتائج على النحو الآتي:

١. النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التنمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية.
٢. النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التنمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف بعض المتغيرات.
٣. النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول مستوى الروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية.
٤. النتائج الخاصة بالعلاقة بين التنمر في بيئة العمل المدرسي والروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

ويتم عرض وتفسير النتائج التي تم التوصل إليها ومناقشتها بالتفصيل وفق الترتيب الآتي:

- (١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التنمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية.

ويتم عرض هذه النتائج بصورتين، الأولى منهما بصورة مجملية والأخرى بصورة مفصلة،

وذلك على النحو الآتي:

- (١/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التنمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية بصورة مجملية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (٧)

يوضح المتوسطات الحسابية والوزنية والانحرافات المعيارية والترتيب لآراء أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التنمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية بصورة مجملة

م	البعد	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	درجة الشيوع	الترتيب
١	التنمر المهني.	٧	١٤,٧١	٢,١٠	٠,٤٣٠	متوسطة	٢
٢	التنمر اللفظي.	٦	١٣,٠٨	٢,١٨	٠,٥٢٧	متوسطة	١
٣	التنمر الجسدي.	٦	٩,٤٢	١,٥٧	٠,٥٦٤	ضعيفة	٦
٤	التنمر العاطفي.	٦	١٠,٩٨	١,٨٣	٠,٥٥٣	متوسطة	٤
٥	التنمر الاجتماعي.	٥	٩,٥٨	١,٩١	٠,٥٤٩	متوسطة	٣
٦	التنمر الإلكتروني.	٦	١٠,٢٩	١,٧٢	٠,٦٤٧	متوسطة	٥
	المجموع الكلي	٣٦	٦٨,٠٦	١,٨٩	٠,٤١٦	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق، أن درجة شيوع ظاهرة التنمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية، جاءت متوسطة، وذلك كما عبر عنها المتوسط الحسابي (٦٨,٠٦)، والمتوسط الوزني (١,٨٩)، والانحراف المعياري (٠,٤١٦)، وذلك دليل على شيوع ظاهرة التنمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية، ويمكن تفسير ذلك استنادًا إلى وجود عدة سلبيات مرتبطة ببيئة العمل المدرسية، منها ما هو مرتبط بالإدارة كجهل الإدارة للكثير من السلوكيات السلبية، وأن تطبيقها للتعليمات والإجراءات المتعلقة بهذه السلوكيات يكون ضعيفًا، وذلك ربما يرجع لأن غالبية المديرين لا يتخذون خطوات جدية أو إجراءات للحد من السلوك التنمري وذلك لأن الجناة ربما يكونون من الإدارة العليا، ومنها ما هو مرتبط بشخصية المتمم كرغبته في ممارسة السلطة والنفوذ، ومنها ما هو مرتبط بشخصية المتمم عليه كقلة حيلته في دفع الظلم الواقع عليه من قبل المتمم أو خوفه من سلطة المتمم، بالإضافة لعدم رغبته في

تصعيد الأمر إلى الإدارة العليا، وبالتالي فهو نادرًا ما يبلغ عن هذه السلوكيات، وبذلك؛ فهي من الظواهر التي تستحق الدراسة، لأن لها آثارًا سلبية عديدة على المعلمين، وانفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة "بيرنشتاين و باتشيلور" (Bernstein & Batchelor, 2022, p.6)، ودراسة (القديسي، ٢٠٢٢، ص١٢٨)، ودراسة (المساعد، ٢٠٢٠، ص٦٢).

- وتشير النتائج إلى احتلال البعد الثاني "التنمر اللفظي" المرتبة الأولى في درجة الشيع، بمتوسط حسابي (١٣،٠٨)، ومتوسط وزني (٢،١٨)، وانحراف معياري (٠،٥٢٧)، ودرجة موافقة متوسطة، وهذه النتيجة منطقية ومقبولة إلى حد ما، وربما يعزى ذلك إلى أن التنمر في أغلبه لفظيًا، فمن السهل إطلاق الألقاب على الآخرين، بالإضافة لمعرفة المتممر إلى الأثر الذي يخلفه هذا الشكل من التنمر على الضحية، فيعتبره المتممر طريقة سريعة للكشف عن قدرة الضحية على الرد والدفاع عن نفسها، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة "بولوت، وهيهي" (Bulut & Hihi, 2021, p.4)، ودراسة (أبو عريش، ٢٠٢٢، ص٨٥).

- كما تشير النتائج إلى احتلال البعد الثالث "التنمر الجسدي" المرتبة الأخيرة في درجة الشيع بمتوسط حسابي (٩،٤٢)، ومتوسط وزني (١،٥٧)، وانحراف معياري (٠،٥٦٤)، ودرجة موافقة ضعيفة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لخطورة هذا النوع من التنمر، وذلك لما يتسبب فيه من الأذى النفسي والجسدي على الضحية، كما أنه في معظم الحالات يسبب أذى كبير للضحية فيجعل الآخرين يتعاطفون معها، بالإضافة لوجود القوانين الحازمة من وزارة التربية والتعليم التي تنص على منع التلامس الجسدي للمعلمين مهما كانت الأسباب، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (عبد الرحمن، وحاوي، ٢٠٢٠، ص١٤٤)، ودراسة (علي، ٢٠١٨، ص٦٦)، ودراسة "عبيدات، قنير، وتوراني" (Obeidat, Qanir & Turaani, 2018, p.75).

(٢/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول درجة شيع ظاهرة التنمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية بصورة مفصلة:

يتم عرض النتائج الخاصة بكل بعد من أبعاد درجة شيوخ ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية على النحو الآتي:

(١/٢/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول درجة شيوخ التمر المهني بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (٨)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لأراء أفراد العينة حول درجة شيوخ التمر المهني بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الشيوخ	الترتيب
		١	٢	٣				
١	يتعمد المدير إخفاء معلومات ضرورية عن المعلمين بما يؤثر في أدائهم الوظيفي.	١٢٠	١٧١	٤٥	١,٧٨	٠,٦٦٥	متوسطة	٧
		٣٥,٧	٥٠,٩	١٣,٤				
٢	تضع إدارة المدرسة المعلمين تحت الرقابة الشديدة.	٧٤	١٦٦	٩٦	٢,٠٧	٠,٧٠٩	متوسطة	٣
		٢٢	٤٩,٤	٢٨,٦				
٣	تتجاهل إدارة المدرسة التنسيق مع المعلمين عند توزيع المهام.	١١٦	٩٧	١٢٣	٢,٠٢	٠,٨٤٤	متوسطة	٤
		٣٤,٥	٢٨,٩	٣٦,٦				
٤	يسحب المدير من بعض المعلمين بعض مسئولياتهم وتستبدل بأمور غير مهمة.	١٠٣	١٤٢	٩١	١,٩٦	٠,٧٦٠	متوسطة	٥
		٣٠,٦	٤٢,٣	٢٧,١				
٥	يفرض الزملاء على بعض المعلمين إنجاز المهام الموكلة إليهم بحجة "الأقدمية أو الدرجة الوظيفية الأعلى".	٥٠	٨٧	١٩٩	٢,٤٤	٠,٧٣٩	كبيرة	٢
		١٤,٩	٢٥,٩	٥٩,٢				
٦	يحمل أولياء الأمور المعلمين مسئولية ضعف التحصيل الدراسي عند أبنائهم.	٤٤	٦٨	٢٢٤	٢,٥٤	٠,٧١٦	كبيرة	١
		١٣,١	٢٠,٢	٦٦,٧				
٧	تتعمد إدارة المدرسة ضياع حقوق المعلمين المادية والمعنوية رغم أدائهم المتميز	١٢٤	١٢١	٩١	١,٩٠	٠,٧٩٥	متوسطة	٦
		٣٦,٩	٣٦	٢٧,١				
	المتوسط العام				٢,١٠	٠,٤٣٠	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق، أن درجة شيوع التمر المهني بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية جاءت متوسطة، وذلك كما عبر عنها المتوسط الحسابي (٢,١٠)، والانحراف المعياري (٠,٤٣٠)، ويمكن تفسير ذلك استناداً لإدراك أفراد العينة لوجود بعض السلوكيات السلبية في البيئة المدرسية المرتبطة بالعمل كالمراقبة المستمرة من الإدارة لمهام المعلمين وعدم إشراك المعلمين في اتخاذ القرارات المدرسية وعدم العدالة في توزيع المهام بين المعلمين وتحميل أولياء الأمور المعلمين مسئولية ضعف تحصيل أبنائهم، وغيرها من أمور تتسبب في خلق بيئة عمل غير آمنة وغير مستقرة، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (المساعد، ٢٠٢٠، ص ٦٢).

- جاءت العبارة رقم (٦) التي مؤداها "يحمل أولياء الأمور المعلمين مسئولية ضعف التحصيل الدراسي عند أبنائهم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٥٤)، وانحراف معياري (٠,٧١٦)، ودرجة شيوع كبيرة، ويمكن تفسير ذلك استناداً لإدراك أفراد العينة أن أغلب أولياء الأمور يريدون إيجاد سبب لضعف تحصيل أبنائهم بعيد عنهم، فيحملوا المعلمين مسئولية ضعف تحصيل أبنائهم وذلك بسبب انشغالهم بالدروس الخصوصية وبأعمالهم الخاصة خارج أسوار المدرسة، متناسين تقصيرهم تجاه أبنائهم في توفير مستلزمات العملية التعليمية لأبنائهم وتشجيع أبنائهم على عدم الانتظام في التعليم، بالإضافة لانخفاض مستوى تعليمهم وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (الخشاب، سليمان، وخليفة، ٢٠٢٠، ص ٥-٦).

- جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "يتعمد المدير إخفاء معلومات ضرورية عن المعلمين بما يؤثر في أدائهم الوظيفي" بمتوسط حسابي (١,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٦٦٥)، ودرجة شيوع متوسطة، ويمكن تفسير ذلك استناداً لإدراك أفراد العينة أن بعض المديرين يعتقدون أن امتلاكهم للمعلومات يعطيهم قوة ومرجعية في العمل ولا يريدون للآخرين أن يمتلكوها، ولكنها جاءت في المرتبة الأخيرة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أن أغلب المديرين لا يريدون إخفاء المعلومات عن المعلمين؛ لأن ذلك يؤدي لتأخيرهم في إتمام

عملهم وعدم إنجازه بالمستوى المطلوب، مما يؤثر على سمعة المدرسة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (علي، ومحمد، ٢٠٢١، ص ١٢٢).

(٢/٢/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول درجة شيوع التنمر اللفظي بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (٩)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لآراء أفراد العينة حول درجة شيوع التنمر اللفظي بمدارس التعليم الثانوي بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الشيوع	الترتيب
		١	٢	٣				
١	يهدد مدير المدرسة بعض المعلمين باستخدام اللوائح أو تقارير الكفاءة ضدهم.	٣١	١٤٥	١٦٠	٢,٣٨	٠,٦٥٠	كبيرة	١
		٩,٢	٤٣,٢	٤٧,٦				
٢	يتعمد مدير المدرسة الانتقاد المبالغ لبعض المعلمين باستمرار أمام زملائهم.	٨٩	١٢٤	١٢٣	٢,١٠	٠,٧٨٩	متوسطة	٥
		٢٦,٥	٣٦,٩	٣٦,٦				
٣	يسمع بعض المعلمين عبارات مهينة ومسيئة لشخصهم ولحياتهم الخاصة من الزملاء في العمل.	١٤٤	٩٤	٩٨	١,٨٦	٠,٨٣٩	متوسطة	٦
		٤٢,٨	٢٨	٢٩,٢				
٣	يتعمد المدير رفع صوته عند إعطاء التعليمات للمعلمين بشكل غير لائق.	٨١	١١٣	١٤٢	٢,١٨	٠,٧٩٥	متوسطة	٤
		٢٤,١	٣٣,٦	٤٢,٣				
٥	يقوم الطلاب برفع أصواتهم على بعض المعلمين أثناء التعامل معهم.	٦٥	١٠٩	١٦٢	٢,٢٩	٠,٧٧١	متوسطة	٢
		١٩,٣	٣٢,٤	٤٨,١				
٦	يلقى المدير اللوم على بعض المعلمين في مواقف الإخفاقات دون أن يكون لهم دخل بها.	٦٥	١١٨	١٥٣	٢,٢٦	٠,٧٦٣	متوسطة	
		١٩,٣	٣٥,٢	٤٥,٥				
	المتوسط العام				٢,١٨	٠,٥٢٧	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق، أن درجة شيوع التمر اللفظي بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية جاءت متوسطة، وذلك كما عبر عنها المتوسط الحسابي (٢,١٨)، والانحراف المعياري (٠,٥٢٧)، ويمكن تفسير هذه النتيجة استناداً لإدراك أفراد العينة أن التمر في أغلبه لفظي، فمن السهل إطلاق الألقاب على الآخرين، بالإضافة لمعرفة المتمرن إلى الأثر الذي يخلفه هذا الشكل من التمر على الضحية، فيعتبره المتمرن طريقة سريعة للكشف عن قدرة الضحية على الرد والدفاع عن نفسها، وهذا يتفق مع ما أكدت عليه دراسة (عبد الصمد، ٢٠٢٠، ص ٣٣٨) بأن التهديدات الوظيفية هي أكثر أبعاد التمر انتشاراً في بيئة العمل.

- جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "يهدد مدير المدرسة بعض المعلمين باستخدام اللوائح أو تقارير الكفاءة ضدّهم" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٣٨)، وانحراف معياري (٠,٦٥٠)، ودرجة شيوع كبيرة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة إلى أن بعض مديري المدارس لديهم إحساس منخفض للذات، مما يدفعهم لتهديد المعلمين باستخدام اللوائح وتقارير الكفاءة ضدّهم وذلك لإثبات ذاتهم، أو كتعويض لبعض السمات الشخصية التي يفتقدها بعضهم أو بغرض إرضاء الإدارات العليا، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (الحباشنة، ٢٠٢٢، ص ٥٦).

- جاءت العبارة رقم (٣) التي مؤداها "يسمع بعض المعلمين عبارات مهينة ومسيئة لشخصهم وحياتهم الخاصة من الزملاء في العمل" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٨٦)، وانحراف معياري (٠,٨٣٩)، ودرجة شيوع متوسطة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أن أغلب المعلمين يتعاملون مع بعضهم بود واحترام، وبالتالي فلا يسمعون العبارات المهينة والمسيئة لشخصهم من الزملاء، كما أن بعض المعلمين لا يريدون التحدث عن حياتهم الشخصية في المدرسة، وبالتالي لا يعرف زملاؤهم شيئاً عن حياتهم الخاصة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (أبو احمد، ٢٠٢٠، ص ٤٦).

(٣/٢/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول درجة شيوع التمر الجسدي بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (١٠)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لآراء أفراد العينة حول درجة شيوع التنمر الجسدي بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الشيوع	الترتيب
		١	٢	٣				
١	يقوم بعض الطلاب بالتعدي بالضرب على بعض المعلمين.	٧١	٦٧	١٩٨	١,٦٢	٠,٨١٢	ضعيفة	٣
		٢١,١ %	١٩,٩	٥٨,٩				
٢	يقوم بعض أولياء الأمور بالتطاول الجسدي على بعض المعلمين.	٧١	٩٢	١٧٣	١,٧٠	٠,٧٩٧	متوسطة	٢
		٢١,١ %	٢٧,٤	٥١,٥				
٣	يقوم بعض المعلمين بعرقلة زملائهم عندما يمرون من أمامهم.	٥١	٤١	٢٤٤	١,٤٣	٠,٧٤١	ضعيفة	٥
		١٥,٢ %	١٢,٢	٧٢,٦				
٤	يكلف مدير المدرسة بعض المعلمين بمهام عمل مرهقة تفوق قدراتهم الجسدية.	٨٠	١٠١	١٥٥	١,٧٨	٠,٨٠٧	متوسطة	١
		٢٣,٨ %	٣٠,١	٤٦,١				
٥	يتعرض بعض المعلمين للمزاح المتعلق بالجسد غير المقبول اجتماعيًا أثناء أداء عملهم.	٤٤	٧٥	٢١٧	١,٤٩	٠,٧١٦	ضعيفة	٤
		١٣,١ %	٢٢,٣	٦٤,٦				
٦	يتسبب بعض المعلمين في إحداث جروح وخدوش لزملائهم في العمل.	٤٦	٤٢	٢٤٨	١,٤٠	٠,٧١٨	ضعيفة	٦
		١٣,٧ %	١٢,٥	٧٣,٨				
	المتوسط العام				١,٥٧	٠,٥٦٤	ضعيفة	

يتضح من الجدول السابق، أن درجة شيوع التتمر الجسدي بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية جاءت ضعيفة، وذلك كما عبر عنها المتوسط الحسابي (١,٥٧)، والانحراف المعياري (٠,٥٦٤)، وربما يعزى ذلك إلى خطورة هذا النوع من التتمر، وذلك لما يتسبب فيه من أذى كبير للضحية فيجعل الآخرين يتعاطفون معها، بالإضافة لوجود القوانين والعقوبات الحازمة من وزارة التربية والتعليم التي تنص على منع التلامس الجسدي للمعلمين مهما كانت الأسباب، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (عبد الرحمن، وحاوي، ٢٠٢٠، ص ١٤٤).

- جاءت العبارة رقم (٤) التي مؤداها "يكلف مدير المدرسة بعض المعلمين بمهام عمل مرهقة تفوق قدراتهم الجسدية" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (١,٧٨)، وانحراف معياري (٠,٨٠٧)، ودرجة شيوع متوسطة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أن بعض مديري المدارس يسيئون استخدام السلطة، فيكلفون بعض المعلمين بأداء مهام باعتبارها في صالح المدرسة والحق في إعطاء المهام للمعلمين حسب ما يراه المدير بما يتوافق مع مصلحة المدرسة، بينما هي في جوهرها تعمّد إرهاب المعلمين ومضايقتهم نفسياً وجسدياً، فهي من السلوكيات الخفية، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (إبراهيم، ٢٠٢١، ص ١٦٣)، ودراسة (علي، ٢٠١٨، ص ٦٦).

- جاءت العبارة رقم (٦) التي مؤداها "يتسبب بعض المعلمين في إحداث جروح وخدوش لزملائهم في العمل" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٤٠)، وانحراف معياري (٠,٧١٨)، ودرجة شيوع ضعيفة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لقلة قيام المعلمين بإحداث جروح لزملائهم، وذلك لأنها من السلوكيات الظاهرة التي يقل التعرض لها في بيئة العمل، فمن السهل توثيقها بما يعرض المتمتمر للتشهير أو المعاقبة بالقانون.

(٤/٢/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول درجة شيوع التنمر العاطفي بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (١١)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لآراء أفراد العينة حول درجة شيوع التنمر العاطفي بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الشيوع	الترتيب
		١	٢	٣				
١	يستفز بعض المعلمين زملاءهم بنشر الشائعات والأكاذيب عنهم والتي تنال من أخلاقهم وحياتهم.	ت	٥٦	٩٩	١٨١	١,٦٣	ضعيفة	٦
		%	١٦,٧	٢٩,٥	٥٣,٨			
٢	يتعرض بعض المعلمين للاضطهاد نتيجة الخصم من رواتبهم.	ت	٦٦	٩٣	١٧٧	١,٦٨	متوسطة	٥
		%	١٩,٦	٢٧,٧	٥٢,٧			
٣	يتعرض بعض المعلمين للنقد المستمر من مديري مدارسهم بما يحطم معنوياتهم.	ت	٨٠	١١٩	١٣٧	١,٨٣	متوسطة	٣
		%	٢٣,٨	٣٥,٤	٤٠,٨			
٤	يتجاهل بعض المعلمين مشاعر الآخرين من الزملاء.	ت	١٠١	١٥٨	٧٧	٢,٠٧	متوسطة	١
		%	٣٠,١	٤٧	٢٢,٩			
٥	يوجه لبعض المعلمين تلميحات وإشارات من زملائهم بما يوحي بالجوع لترك وظيفتهم.	ت	٧٤	١٠٦	١٥٦	١,٧٦	متوسطة	٤
		%	٢٢	٣١,٦	٤٦,٤			
٦	يتعمد المدير القسوة في التعامل مع بعض المعلمين عند الاختلاف معه في الرأي.	ت	١٠٨	١٢٤	١٠٤	٢,٠١	متوسطة	٢
		%	٣٢,١	٣٦,٩	٣١			
	المتوسط العام				١,٨٣	متوسطة		

يتضح من الجدول السابق، أن درجة شيوع التنمر العاطفي بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية جاءت متوسطة، وذلك كما عبر عنها المتوسط الحسابي (١,٨٣)، والانحراف المعياري (٠,٥٥٣)، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لتعرض بعض المعلمين لأشكال التنمر العاطفي كشعورهم بالحساسية تجاه نقد الآخرين لهم وتجاهل بعض الزملاء لمشاعرهم وعدم الاهتمام بهم والقسوة في التعامل مع بعضهم، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (عبد العزيز، ٢٠٢٠، ص ٣٦١).

- جاءت العبارة رقم (٤) التي مؤداها "يتجاهل بعض المعلمين مشاعر الآخرين من الزملاء" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٠٧)، وانحراف معياري (٠,٧٢٥)، ودرجة شيوع متوسطة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لقيام بعض المعلمين بتجاهل مشاعر زملائهم، فكل شخص يريد تحقيق آماله ورغباته دون الاهتمام بمشاعر الآخرين، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (حسن، ٢٠٢٢، ص ٣١٠).
- جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "يستفز بعض المعلمين زملاءهم بنشر الشائعات والأكاذيب عنهم والتي تنال من أخلاقهم وحياتهم" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٦٣)، وانحراف معياري (٠,٧٥٤)، ودرجة شيوع ضعيفة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أن أغلب المعلمين يتعاملون مع بعضهم بحد واحترام، وبالتالي فلا يقومون بنشر الشائعات والأكاذيب عن بعضهم البعض، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (أبو احمد، ٢٠٢٠، ص ٤٦).

(٥/٢/١) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول درجة شيوع التنمر الاجتماعي بمدارس التعليم

الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (١٢)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لآراء أفراد العينة حول درجة شيوع التنمر الاجتماعي بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية

م	العبرة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الشيوع	الترتيب
		١	٢	٣				
١	يتجاهل المدير بعض المعلمين عن حضور الاجتماعات التي تقام بالمدرسة.	ت	٩٧	٨٠	١٥٩	٠,٨٥٤	متوسطة	٤
		%	٢٨,٩	٢٣,٨	٤٧,٣			
٢	تستبعد إدارة المدرسة بعض المعلمين من المشاركة في أنشطة العمل المختلفة.	ت	٧١	١٣٠	١٣٥	٠,٧٦١	متوسطة	٥
		%	٢١,١	٣٨,٧	٤٠,٢			
٣	تتجاهل إدارة المدرسة آراء بعض المعلمين عند اتخاذ القرارات الخاصة بمجموعة العمل.	ت	١١٨	١٤٤	٧٤	٠,٧٤٦	متوسطة	١
		%	٣٥,١	٤٢,٩	٢٢			
٤	يتعمد بعض المعلمين بعدم التحدث إلى بعض الزملاء ليشعرهم بأنهم غير مرغوب فيهم	ت	١٠٥	١١٥	١١٦	٠,٨١٢	متوسطة	٢
		%	٣١,٣	٣٤,٢	٣٤,٥			
٥	يحرز المدير بعض المعلمين على مقاطعة بعض زملائهم في العمل.	ت	١٠٣	٧٨	١٥٥	٠,٨٦٤	متوسطة	٣
		%	٣٠,٧	٢٣,٢	٤٦,١			
	المتوسط العام					٠,٥٤٩	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق، أن درجة شيوع التنمر الاجتماعي بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية جاءت متوسطة، وذلك كما عبر عنها المتوسط الحسابي (١,٩١)، والانحراف المعياري (٠,٥٤٩)، وربما يعزى ذلك إلى إدراك أفراد العينة لرغبة بعض المعلمين في إقامة علاقات اجتماعية مع بعض المديرين والطلاب ومع زملائهم في العمل، وبالرغم من ذلك إلا أنه يوجد بعض المعلمين الذين يرغبون في العزلة وعدم الرغبة في إقامة علاقات اجتماعية مع الآخرين.

- جاءت العبارة رقم (٣) التي مؤداها "تتجاهل إدارة المدرسة آراء بعض المعلمين عند اتخاذ القرارات الخاصة بمجموعة العمل" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,١٣)، وانحراف معياري (٠,٧٤٦)، ودرجة شيوع متوسطة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لرغبة إدارة المدرسة في ممارسة سلطتها على المعلمين، فتتجاهل آراء بعض المعلمين، ولا تشاركهم في اتخاذ القرارات الخاصة بالعمل، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (المراد، ٢٠١٩، ص٢٦٩).

- جاءت العبارة رقم (٢) التي مؤداها "تستبعد إدارة المدرسة بعض المعلمين من المشاركة في أنشطة العمل المختلفة" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٨١)، وانحراف معياري (٠,٧٦١)، ودرجة شيوع متوسطة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لقلّة قيام إدارة المدرسة باستبعاد بعض المعلمين من المشاركة في الأنشطة المدرسية وذلك لرغبتها في الارتقاء بسمعة ومكانة المدرسة، وأن مشاركة المعلمين في تلك الأنشطة يرفع من سمعة ومكانة المدرسة.

(٦/٢/١) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول درجة شيوع التنمر الإلكتروني بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (١٣)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لآراء أفراد العينة حول درجة شيوع التنمر الإلكتروني بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الشيوع	الترتيب
		١	٢	٣				
١	يتعرض بعض المعلمين لعمليات التهديد الإلكترونية من زملائهم أثناء العمل.	ت	٨٦	٥١	١٩٩	٠,٨٥٩	ضعيفة	٥
		%	٢٥,٦	١٥,٢	٥٩,٢			
٢	ينشئ بعض الطلاب حسابات مزيفة بأسماء المعلمين لابتزازهم وإهانتهم.	ت	٨٣	٦٧	١٨٦	٠,٨٤٢	متوسطة	٤
		%	٢٤,٧	١٩,٩	٥٥,٤			
٣	يتعمد بعض الطلاب نشر الشائعات والأكاذيب عن معلمهم عبر وسائل التواصل الاجتماعي.	ت	١٠٤	٩٣	١٣٩	٠,٨٤٥	متوسطة	١
		%	٣٠,٩	٢٧,٧	٤١,٤			
٤	يقوم المدير بإفشاء أسرار بعض المعلمين على مواقع التواصل الاجتماعي.	ت	٧٥	٥٦	٢٠٥	٠,٨٢٨	ضعيفة	٦
		%	٢٢,٣	١٦,٧	٦١			
٥	يقوم المدير بإفشاء بعض المعلمين عمدًا من الانضمام لمجموعات العمل عبر وسائل التواصل الاجتماعي.	ت	٧٨	٧٨	١٨٠	٠,٨٢٣	متوسطة	٣
		%	٢٣,٢	٢٣,٢	٥٣,٦			
٦	ينتهز بعض المعلمين فرصة انفعال زملائهم ويقومون بعمليات التصوير والنشر للأحداث على وسائل التواصل دون علمهم.	ت	٨٧	٧٢	١٧٧	٠,٨٤٦	متوسطة	٢
		%	٢٥,٩	٢١,٤	٥٢,٧			
	المتوسط العام				٠,٦٤٧	١,٧٢	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق، أن درجة شيوع التمر الإلكتروني بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية جاءت متوسطة قريبة من القليلة، وذلك كما عبر عنها المتوسط الحسابي (١,٧٢)، والانحراف المعياري (٠,٦٤٧)، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة إلى قلة ممارسة أشكال التمر الإلكتروني في بيئة العمل المدرسية، وذلك لوجود قوانين للتصدي للجرائم الإلكترونية غير المشروعة بالقانون، وهذا يتفق مع ما أكدت عليه دراسة (عبد العزيز، ٢٠٢٠، ص ٣٦٢)، ودراسة (منصور، ٢٠٢٣، ص ٤٢٣) بقلة تعرض المعلمين لأشكال التمر الإلكتروني.

- جاءت العبارة رقم (٣) التي مؤداها "يعتمد بعض الطلاب نشر الشائعات والأكاذيب عن معلمهم عبر وسائل التواصل الاجتماعي" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (١,٩٠)، وانحراف معياري (٠,٨٤٥)، ودرجة شيوع متوسطة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لتوافر شبكات الإنترنت وسهولة التعامل معها، فسَهّل ذلك على الطلاب أن يقوموا بنشر الشائعات عن المعلمين الذين يريدون أن يتتمروا بهم دون أن يتعرف أحد على شخصياتهم، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (حسن، ٢٠٢٢، ص ٣١٢).
- جاءت العبارة رقم (٤) التي مؤداها "يقوم المدير بإفشاء أسرار بعض المعلمين على مواقع التواصل الاجتماعي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٦١)، وانحراف معياري (٠,٨٢٨)، ودرجة شيوع ضعيفة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لقلّة قيام مديري المدارس بإفشاء أسرار المعلمين على مواقع التواصل الاجتماعي، وذلك لأنهم يعاملون المعلمين معاملة حسنة قائمة على الود والتعاون، فهم زملاء مهنة، بالإضافة إلى أن أخلاق المدير تمنعه من القيام بهذا العمل المشين، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (الشافعي، والشمران، ٢٠٢١، ص ٢٣٦).

(٢) النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف بعض المتغيرات:

ويتم عرض هذه النتائج بالتفصيل على النحو الآتي:

(١/٢) النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التنمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير النوع (ذكر/ أنثى): ويمكن توضيحها من خلال الجدول الآتي:

جدول (١٤)

يوضح قيمة "ت" ودلالاتها الإحصائية لآراء أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التنمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير النوع (ذكر/ أنثى)

المحور	النوع	ن	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجات الحرية	قيمة ت	مستوى الدلالة
التنمر المهني	ذكر	١٧٩	٢,١٦	٠,٣٨٧	٣٣٤	٢,٦٤٩	دالة إحصائياً
	أنثى	١٥٧	٢,٠٤	٠,٤٦٦			
التنمر اللفظي	ذكر	١٧٩	٢,٢١	٠,٤٨٢	٣٣٤	١,٠٩	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٥٧	٢,١٥	٠,٥٧٣			
التنمر الجسدي	ذكر	١٧٩	١,٦٠	٠,٥٣٣	٣٣٤	١,٠٥	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٥٧	١,٥٣	٠,٥٩٨			
التنمر العاطفي	ذكر	١٧٩	١,٨٧	٠,٥٣٢	٣٣٤	١,٤٥	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٥٧	١,٧٨	٠,٥٧٥			
التنمر الاجتماعي	ذكر	١٧٩	٢,٠٠	٠,٥١٩	٣٣٤	٣,٠٤	دالة إحصائياً
	أنثى	١٥٧	١,٨٢	٠,٥٦٧			
التنمر الإلكتروني	ذكر	١٧٩	١,٧٣	٠,٥٨٣	٣٣٤	٠,٤٥٧	غير دالة إحصائياً
	أنثى	١٥٧	١,٧٠	٠,٧١٥			
مجموع محور التنمر	ذكر	١٧٩	١,٩٣	٠,٣٧٦	٣٣٤	٢,٠٠	دالة إحصائياً
	أنثى	١٥٧	١,٨٤	٠,٤٥٤			

قيمة "ت" الجدولية = ١,٩٨ عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول المجموع الكلي لأبعاد درجة شيوع ظاهرة التنمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير النوع (ذكر/ أنثى) لصالح الذكور الذين حصلوا

على المتوسط الحسابي الأكبر؛ حيث بلغت قيمة "ت" المحسوبة لجميع الأبعاد (٢,٠٠) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وهذا يعني أن عدد أكبر من الذكور أبلغوا عن تعرضهم للتمر المباشر وغير المباشر أكثر من عدد الإناث، ويمكن تفسير ذلك استناداً لطبيعة الإناث التي قد لا تقوم بالإبلاغ عن حالات التمر التي تعرضن لها، فهي تخاف على سمعتها ومكانتها الاجتماعية، في حين يمتلك الذكور القدرة على الإبلاغ عن أي حالات تمر يتعرضون لها، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة "صلاح، وطه" (Saleh & Taha, 2021, p.14)، ودراسة (الأبيض، والسطوحي، ٢٠٢٠، ص ٣٣٤)، ودراسة (عبد الرحمن، وحاوي، ٢٠٢٠، ص ١٤٤)، ودراسة (منصور، ٢٠٢٣، ص ٤١٨).

- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول جميع أبعاد درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير النوع (ذكر/ أنثى)، باستثناء البعد الخاص "بالتتمر المهني" حيث تراوحت قيمة "ت" المحسوبة (٢,٦٤٩)، والبعد الخاص "بالتتمر الاجتماعي"، حيث تراوحت قيمة "ت" المحسوبة (٣,٠٤) وهي قيم دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، فقد وجدت فروق لصالح الذكور الذين حصلوا على المتوسط الحسابي الأكبر؛ وربما يعزى ذلك لطبيعة الذكور الذين يرغبون في تولي المناصب الإدارية، فأغلبهم يشعرون أن إدارة المدرسة تمارس عليهم بعض أشكال التمر المهني المستمد من الصلاحيات الممنوحة لها من الجهات العليا، وذلك بخلاف طبيعة الإناث اللاتي يتمتعن بالدفاء والود في علاقاتهن مع الآخرين سواء الطلاب أو الزملاء أو إدارة المدرسة، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (بحيص، ٢٠٢٣، ص ٤٨٤).

(٢/٢) النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات/ من خمس لعشر سنوات/ أكثر من عشر سنوات):
ويمكن توضيحها من خلال الجدول الآتي:

جدول (١٥)

يوضح قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية لأراء أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير سنوات الخبرة

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التمر المهني	بين المجموعات	٠,٤٤٨	٢	٠,٢٢٤	١,٢٤١	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٦١,٣٧٧	٣٣٣	٠,١٨٤		
	الإجمالي	٦١,٨٢٥	٣٣٥			
التمر اللفظي	بين المجموعات	٢,٤٥٦	٢	١,٢٢٨	٤,٥٢١	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٩٠,٤٥٦	٣٣٣	٠,٢٧٢		
	الإجمالي	٩٢,٩١٢	٣٣٥			
التمر الجسدي	بين المجموعات	٤,١٤٦	٢	٢,٠٧٣	٦,٧٣١	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١٠٢,٥٤٧	٣٣٣	٠,٣٠٨		
	الإجمالي	١٠٦,٦٩٣	٣٣٥			
التمر العاطفي	بين المجموعات	٣,٤١٦	٢	١,٧٠٨	٥,٧٤٠	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٩٩,١٠٥	٣٣٣	٠,٢٩٨		
	الإجمالي	١٠٢,٥٢١	٣٣٥			
التمر الاجتماعي	بين المجموعات	٢,٥٦٨	٢	١,٢٨٤	٤,٣٥١	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٩٨,٢٤٩	٣٣٣	٠,٢٩٥		
	الإجمالي	١٠٠,٨١٧	٣٣٥			
التمر الإلكتروني	بين المجموعات	٥,٩٨٢	٢	٢,٩٩١	٧,٤٢٠	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١٣٤,٢٣٦	٣٣٣	٠,٤٠٣		
	الإجمالي	١٤٠,٢١٨	٣٣٥			
مجموع المحور	بين المجموعات	٢,٦٩٥	٢	١,٣٤٧	٨,١٢٧	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٥٥,٢٠٩	٣٣٣	٠,١٦٦		
	الإجمالي	٥٧,٩٠٤	٣٣٥			

قيمة "ف" الجدولية = ٣,٠٤ عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول المجموع الكلي لأبعاد درجة شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات/ من خمس لعشر سنوات/ أكثر من عشر سنوات) في الاستبانة ككل وأبعادها حيث تراوحت قيمة "ف" المحسوبة لجميع الأبعاد (٨,١٢٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥)؛ باستثناء البعد الأول الخاص "بالتتمر المهني"، حيث تراوحت قيمة "ف" المحسوبة (١,٢٤١)، وهي قيمة غير دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠,٠٥)، وربما يعزى ذلك إلى أن إدارة المدرسة واحدة، فهي تخضع كل المعلمين لنفس القواعد المهنية ولا تفرق بينهم تبعاً لاختلاف سنوات خبراتهم، حيث يتساوى جميع المعلمين في الحقوق والواجبات المهنية، وهذا يختلف مع دراسة (أرنوط، ٢٠١٧، ص ٣٩٧)، وللكشف عن درجة شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف سنوات الخبرة، تمّ استخدام اختبار (توكي) كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٦)

نتائج اختبار "توكي" للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التنمر في بيئة العمل بمدارس الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير سنوات الخبرة

المحور	المجموعة الأولى		المجموعة الثانية		الفرق بين المتوسطين	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي			
التنمر اللفظي	أقل من خمس سنوات	٢,٤٠	من خمس لعشر سنوات	٢,١٥	٠,٢٤٨٧٨	٠,٠٥٢	غير دالة إحصائياً
			أكثر من عشر سنوات	٢,١٥	*٠,٢٥٧٣٥	دالة إحصائياً	
	من خمس لعشر سنوات	٢,١٥	أقل من خمس سنوات	٢,٤٠	٠,٢٤٨٧٨	٠,٥٢	غير دالة إحصائياً
			أكثر من عشر سنوات	٢,١٥	٠,٠٠٨٥٧	٠,٩٩٣	غير دالة إحصائياً
التنمر الجسدي	أقل من خمس سنوات	١,٨٦	من خمس لعشر سنوات	١,٥١	*٠,٣٥٠٤٢	٠,٠٠٦	دالة إحصائياً
			أكثر من عشر سنوات	١,٥٣	*٠,٣٢٧٣٠	٠,٠٠١	دالة إحصائياً
	من خمس لعشر سنوات	١,٥١	أقل من خمس سنوات	١,٨٦	*٠,٣٥٠٤٢	٠,٠٠٦	دالة إحصائياً
			أكثر من عشر سنوات	١,٥٣	٠,٠٢٣١٢	٠,٩٥٩	غير دالة إحصائياً
التنمر العاطفي	أقل من خمس سنوات	٢,٠٩	من خمس لعشر سنوات	١,٨٤	٠,٢٤٢٦٨	٠,٠٧٧	غير دالة إحصائياً
			أكثر من عشر سنوات	١,٧٨	*٠,٣٠٥٦٣	٠,٠٠٢	دالة إحصائياً
	من خمس لعشر سنوات	١,٨٤	أقل من خمس سنوات	٢,٠٩	٠,٢٤٢٦٨	٠,٠٧٧	غير دالة إحصائياً
			أكثر من عشر سنوات	١,٧٨	٠,٠٢٢٩٦	٠,٧٢٤	غير دالة إحصائياً
	أقل من خمس سنوات	٢,١٣	من خمس لعشر سنوات	١,٩٣	٠,٢٠٥٢٥	٠,١٥٥	غير دالة إحصائياً

مستوى الدلالة	الدلالة الإحصائية	الفرق بين المتوسطين	المجموعة الثانية		المجموعة الأولى		المحور
			المتوسط الحسابي	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الدرجة العلمية	
دالة إحصائية	٠,٠١٠	*٠,٢٦٤٥٩	١,٨٧	أكثر من عشر سنوات			التتمر الاجتماعي
غير دالة إحصائية	٠,١٥٥	٠,٢٠٥٢٥	٢,١٣	أقل من خمس سنوات	١,٩٣	من خمس لعشر سنوات	
غير دالة إحصائية	٠,٧٤٩	٠,٥٩٣٤	١,٨٧	أكثر من عشر سنوات			
غير دالة إحصائية	٠,١١٧	٠,٢٥٧٩٠	١,٧٨	من خمس لعشر سنوات	٢,٠٤	أقل من خمس سنوات	التتمر الإلكتروني
دالة إحصائية	٠,٠٠١	*٠,٣٩٥٨٠	١,٦٤	أكثر من عشر سنوات			
غير دالة إحصائية	٠,١١٧	٠,٢٥٧٩٠	٢,٠٤	أقل من خمس سنوات	١,٧٨	من خمس لعشر سنوات	
غير دالة إحصائية	٠,٣٢١	٠,١٣٧٩١	١,٦٤	أكثر من عشر سنوات			
دالة إحصائية	٠,١٤	*٠,٢٣٤٤٨	١,٨٩	من خمس لعشر سنوات	٢,١٢	أقل من خمس سنوات	إجمالي المحور
دالة إحصائية	٠,٠	*٠,٢٧١٨٩	١,٨٥	أكثر من عشر سنوات			
دالة إحصائية	٠,٠١٤	*٠,٢٣٤٤٨	٢,١٢	أقل من خمس سنوات	١,٨٩	من خمس لعشر سنوات	
غير دالة إحصائية	٠,٨١٥	٠,٠٣٧٤١	١,٨٥	أكثر من عشر سنوات			

يتضح من الجدول السابق، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول المجموع الكلي لأبعاد درجة شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير سنوات الخبرة (أقل من خمس سنوات/ من خمس لعشر سنوات/ أكثر من عشر سنوات) لصالح المعلمين الأقل خبرة الذين حصلوا على المتوسط الحسابي الأكبر؛ وربما يعزى ذلك إلى أن المعلمين ذوي الخبرة الأقل، هم غالبًا حديثو التعيين، فهم يتعرضون للتتمر

في بيئة عملهم أكثر من المعلمين القدامى، لأنهم ربما يكونون على قدر غير كافٍ من الدراية والحنكة في التعامل مع السلوكيات السلبية التي يتعرضون لها في بيئة العمل وكيفية مواجهتها، وذلك بعكس المعلمين ذوي الخبرات التدريسية الأكبر، فربما يكون لديهم من الخبرة والحنكة ما يؤهلهم لكيفية التعامل مع هذه السلوكيات السلبية، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (البلجيهي وآخرون، ٢٠٢١، ص ٢٤)، ودراسة (عبد الصمد، ٢٠٢٠، ص ٣٤٨)، ودراسة (علي، ٢٠١٨، ص ٦١).

(٣/٢) النتائج الخاصة بوجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التنمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير الدرجة الوظيفية (معلم/ معلم أول/ خبير/ كبير):
ويمكن توضيحها من خلال الجدول الآتي:

جدول (١٧)

يوضح قيمة "ف" ودلالاتها الإحصائية لآراء أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التنمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير الدرجة

الوظيفية

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التنمر المهني	بين المجموعات	١,١٤٧	٣	٠,٣٨٢	٢,٠٩	غير دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٦٠,٦٧٨	٣٣٢	٠,١٨٣		
	الإجمالي	٦١,٨٢٧	٣٣٥			
التنمر اللفظي	بين المجموعات	٣,٧٠٠	٣	١,٢٣	٤,٥٩	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	٨٩,٢١٢	٣٣٢	٠,٢٦٩		
	الإجمالي	٩٢,٩١٢	٣٣٥			
التنمر الجسدي	بين المجموعات	٤,٩٧١	٣	١,٦٥٧	٥,٤٠٨	دالة إحصائياً
	داخل المجموعات	١٠١,٧٢٢	٣٣٢	٠,٣٠٦		
	الإجمالي	١٠٦,٦٩٣	٣٣٥			

المحور	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مستوى الدلالة
التمر العاطفي	بين المجموعات	٤,٠٧٤	٣	١,٣٥٨	٤,٥٨٠	إحصائيا
	داخل المجموعات	٩٨,٤٤٧	٣٣٢	٠,٢٩٧		
	الإجمالي	١٠٢,٥٢١	٣٣٥			
التمر الاجتماعي	بين المجموعات	٢,٥٨٤	٣	٠,٨٦١	٢,٩١١	إحصائيا
	داخل المجموعات	٩٨,٢٣٣	٣٣٢	٠,٢٩٦		
	الإجمالي	١٠٠,٨١٧	٣٣٥			
التمر الإلكتروني	بين المجموعات	١١,٦٩٨	٣	٣,٨٩٩	١٠,٠٧٣	إحصائيا
	داخل المجموعات	١٢٨,٥٢٠	٣٣٢	٠,٣٨٧		
	الإجمالي	١٤٠,٢١٨	٣٣٥			
مجموع المحور	بين المجموعات	٣,٣٩٢	٣	١,١٣٤	٦,٨٨٦	إحصائيا
	داخل المجموعات	٥٤,٥١٢	٣٣٢	٠,١٦٤		
	الإجمالي	٥٧,٩٠٤	٣٣٥			

قيمة "ف" الجدولية = ٣,٠٤ عند مستوى دلالة ٠,٠٥

يتضح من الجدول السابق، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول المجموع الكلي لأبعاد ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير الدرجة الوظيفية (معلم - معلم أول - معلم خبير - كبير) في الاستبانة ككل وأبعادها، حيث بلغت قيمة "ف" المحسوبة لجميع الأبعاد (٦,٨٨٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠٥) وهذا يعني أن درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية تختلف باختلاف الدرجة الوظيفية؛ باستثناء البعد الأول (التمر المهني)، والبعد الخامس (التمر الاجتماعي)، وربما يعزى ذلك إلى أن إدارة المدرسة واحدة، فهي تخضع كل المعلمين لنفس القواعد المهنية ولا تفرق بينهم تبعاً لاختلاف درجاتهم الوظيفية، كما أن أغلب المعلمين في المدرسة يقيمون علاقات إجتماعية مع بعضهم البعض دون النظر لدرجاتهم الوظيفية، وللكشف عن درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف الدرجة الوظيفية، تم استخدام اختبار (توكي) كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١٨)

نتائج اختبار (توكي) للكشف عن الفروق بين استجابات أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير الدرجة الوظيفية

المحور	المجموعة الأولى		المجموعة الثانية		الفرق بين المتوسطين	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي			
التمر اللفظي	معلم	٢,٣٨	معلم أول	٢,٠٩	*٠,٢٩٠٥٣	٠,٠٠٤	دالة إحصائية
			خبير	٢,١٤	*٠,٢٤٢٣٧	٠,٠٢٧	دالة إحصائية
			كبير	٢,٢٨	٠,١٠٤٣١	٠,٧٦٠	غير دالة إحصائية
	معلم أول	٢,٠٩	معلم	٢,٣٨	*٠,٢٩٠٥٣	٠,٠٠٤	دالة إحصائية
			خبير	٢,١٤	٠,٠٤٨١٦	٠,٨٨٩	دالة إحصائية
			كبير	٢,٢٨	٠,١٨٦٢٢	٠,١٧٣	غير دالة إحصائية
	خبير	٢,١٤	معلم	٢,٣٨	*٠,٢٤٢٣٧	٠,٠٢٧	دالة إحصائية
			معلم أول	٢,٠٩	٠,٠٤٨١٦	٠,٨٨٩	غير دالة إحصائية
			كبير	٢,٢٨	٠,١٣٨٠٦	٠,٤٣٦	غير دالة إحصائية
التمر الجسدي	معلم	١,٧٦	معلم أول	١,٧٦	٠,١٩٥٦٢	٠,١٤٣	غير دالة إحصائية
			خبير	١,٤٣	*٠,٣٣٣٢٢	٠,٠٠٢	دالة إحصائية
			كبير	١,٧٠	٠,٠٦٢٠٦	٠,٩٤٧	غير دالة إحصائية
	معلم أول	١,٥٧	معلم	١,٧٩	٠,١٩٥٦٢	٠,١٤٣	غير دالة إحصائية
			خبير	١,٤٣	٠,١٣٧٦١	٠,٢٢٠	غير دالة إحصائية
			كبير	١,٧٠	٠,١٣٣٥٥	٠,٥١٦	غير دالة إحصائية

مستوى الدالة	الدالة الإحصائية	الفرق بين المتوسطين	المجموعة الثانية		المجموعة الأولى		المحور
			المتوسط الحسابي	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الدرجة العلمية	
إحصائياً							
دالة إحصائياً	٠,٠٠٢	*٠,٣٣٣٢٢	١,٧٦	معلم	١,٤٣	معلم خبير	
غير دالة إحصائياً	٠,٢٢٠	٠,١٣٧٦١	١,٥٧	معلم أول			
دالة إحصائياً	٠,٠٣٠	*٠,٢٧١١٦	١,٧٠	كبير			
دالة إحصائياً	٠,٠٣٩	*٠,٢٤٠٩٠	١,٧٩	معلم أول	٢,٠٤	معلم	
دالة إحصائياً	٠,٠٠٥	*٠,٣٠٥٣٧	١,٧٣	خبير			
غير دالة إحصائياً	٠,٨٤٢	٠,٠٩٢٠٧	١,٩٤	كبير			
غير دالة إحصائياً	٠,٠٣٩	*٠,٢٤٠٩٠	٢,٠٤	معلم	١,٧٩	معلم أول	
دالة إحصائياً	٠,٧٩٦	٠,٠٦٤٤٧	١,٧٣	خبير			
غير دالة إحصائياً	٠,٤٠٤	٠,١٤٨٨٣	١,٩٤	كبير			
دالة إحصائياً	٠,٠٠٥	*٠,٣٠٥٣٧	٢,٠٤	معلم	١,٧٣	خبير	
غير دالة إحصائياً	٠,٧٩٦	٠,٠٦٤٤٧	١,٧٩	معلم أول			
غير دالة إحصائياً	٠,١٢٢	٠,٢١٣٣٠	١,٩٤	كبير			
غير دالة إحصائياً	٠,٤٣٣	٠,١٥٥١٩	١,٧١	معلم أول	١,٨٦	معلم	
دالة إحصائياً	٠,٠٠٦	*٠,٣٤٣٥٠	١,٥٢	خبير			
غير دالة إحصائياً	٠,٢٩٢	٠,٢٢٤٩٤	٢,١	كبير			
غير دالة إحصائياً	٠,٤٣٣	٠,١٥٥١٩	١,٨٦	معلم	١,٧١	معلم أول	
دالة إحصائياً	٠,٠٩١	٠,١٨٨٣١	١,٥٢	خبير			

المحور	المجموعة الأولى		المجموعة الثانية		الفرق بين المتوسطين	الدلالة الإحصائية	مستوى الدلالة
	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي	الدرجة العلمية	المتوسط الحسابي			
			كبير	٢,١	*٠,٣٨٠١٣	٠,٠٠٣	دالة إحصائية
			معلم	١,٨٦	*٠,٣٤٣٥٠	٠,٠٠٦	دالة إحصائية
	معلم خبير	١,٥٢	معلم أول	١,٧١	٠,١٨٨٣١	٠,٠٩١	غير دالة إحصائية
			كبير	٢,١	*٠,٥٦٨٤٤	٠,٠٠٠	دالة إحصائية
إجمالي المحور	معلم	٢,٠٥	معلم أول	١,٨٥	*٠,١٩٧٤٦	٠,٠١٨	غير دالة إحصائية
			خبير	١,٨٠	*٠,٢٤٢٣٦	٠,٠٠٢	دالة إحصائية
			كبير	٢,٠٤	٠,٠٠١٦٥	١,٠٠٠	غير دالة إحصائية
	معلم أول	١,٨٥	معلم	٢,٠٥	*٠,١٩٧٤٦	٠,٠١٨	دالة إحصائية
			خبير	١,٨٠	٠,٠٤٤٩٠	٠,٨٢٧	غير دالة إحصائية
			كبير	٢,٠٤	*٠,١٩٥٨١	٠,٠٣١	دالة إحصائية
	معلم خبير	١,٨٠	معلم	٢,٠٥	*٠,٢٤٢٣٦	٠,٠٠٢	دالة إحصائية
			معلم أول	١,٨٥	٠,٠٤٤٩٠	٠,٨٢٧	دالة إحصائية
			كبير	٢,٠٤	*٠,٢٤٠٧٠	٠,٠٠٥	دالة إحصائية

يتضح من الجدول السابق، وجود فروق ذات دلالة إحصائية حول درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية لصالح الدرجة الوظيفية الأقل (معلم)؛ وهذا يعني أن المعلمين حديثي التعيين أكثر تعرضاً لشيوع ظاهرة التمر في بيئة بمدارس التعليم الثانوي العام عن المعلمين القدامى، وربما يعزى ذلك لأنهم أقل خبرة، وربما يعزى ذلك لأنهم لا يعرفون كيفية التعامل مع السلوكيات السلبية التي يتعرضون لها في بيئة عملهم، فيتكرر حدوثها

أكثر من مرة، وذلك بخلاف المعلمين القدامى الأكثر خبرة الذين لديهم خبرة ودراية بكيفية التعامل مع السلوكيات السلبية التي يتعرضون لها في بيئة عملهم، وبالتالي فيمنعون تكرارها.

(٣) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول مستوى الروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

ويتم عرض هذه النتائج بصورتين؛ الأولى منهما بصورة مجملية والأخرى مفصلة، وذلك على النحو الآتي:-

(١/٣) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول مستوى الروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية بصورة مجملية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (١٩)

يوضح المتوسطات الحسابية والوزنية والترتيب لأراء أفراد العينة حول مستوى الروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية بصورة مجملية

م	البعد	عدد العبارات	المتوسط الحسابي	المتوسط الوزني	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
١	التنظيم الإداري المدرسي	٧	١٤,٣٣	٢,٠٤	٠,٤٧٣	متوسطة	٢
٢	العلاقات الإنسانية	٦	١٣,١٨	٢,٢٠	٠,٤٩٧	متوسطة	١
٣	المكانة المهنية	٦	١٢,١٦	٢,٠٣	٠,٥٥٥	متوسطة	٣
٤	البيئة المدرسية	٥	٩,٩٨	١,٩٩	٠,٥٨١	متوسطة	٤
٥	الحوافز المادية والمعنوية.	٦	٩,٧١	١,٦٢	٠,٥٣٢	ضعيفة	٥
	المجموع الكلي	٣٠	٥٩,٣٦	١,٩٨	٠,٤١٤	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق، أن مستوى الروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية، جاء متوسطاً، وذلك كما عبر عنه المتوسط الحسابي (٥٩,٣٦)، والمتوسط الوزني (١,٩٨) والانحراف المعياري (٠,٤١٤)، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أن بعض معلمي

التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية يشعرون بالانتماء للمدرسة التي يعملون فيها ويتمتعون بروح الزمالة والاحترام فيما بينهم، ويشاركون في صناعة القرارات المتعلقة بعملهم، وبالرغم من ذلك إلا أن مستوى الروح المعنوية لهم جاء بدرجة متوسطة، وربما يعزى ذلك لوجود بعض العوامل التي تؤثر على الروح المعنوية لهم، ككثرة الضغوطات المهنية وكثرة الأعباء الموكلة إليهم والنصاب التدريسي المرتفع وكثرة عدد الطلاب في الفصول الدراسية، بالإضافة لقلة تقدير جهود المعلمين وضعف الممارسات الإدارية الخاصة بالتحفيز المعنوي لهم كتلقي كتب الشكر والتقدير والتحفيز المادي من حيث المكافآت المادية ومدى مناسبة الرواتب لظروف المعيشة، واتفقت نتائج هذه الدراسة مع دراسة (سلطان، ٢٠٢٢، ص ٨٨)، ودراسة "ساكسري وآخرون" (Saksri,et al., 2018, p.238)، ودراسة "بنتي، وتاركيني" (Benti & Tarekegne, 2022, p.13)، ودراسة (البطوش، وسلامة، ٢٠٢٠، ص ٣٤٦).

- وتشير النتائج إلى احتلال البعد الثاني "العلاقات الانسانية" المرتبة الأولى، بمتوسط حسابي (١٣،١٨)، ومتوسط وزني (٢،٢٠)، وانحراف معياري (٠،٩٧)، ودرجة موافقة متوسطة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لوجود بعض العلاقات الإنسانية داخل البيئة المدرسية، كالعامل التعاوني بين المعلمين في أداء بعض مهامهم واحترام الزملاء لبعضهم البعض، كما أن بعض المديرين لديهم القدرة على التواصل الجيد مع المعلمين، فيقومون بمشاركتهم في مناسباتهم الاجتماعية ويشاركونهم في اتخاذ القرارات المدرسية، مما يؤدي لسيادة جو من الحب والألفة والتعاون بين أغلب العاملين في البيئة المدرسية، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (المصاروة، ٢٠١٨، ص ٢٢)، ودراسة (مقابلة، ٢٠٢٠، ص ٧٥).
- كما تشير النتائج إلى احتلال البعد الخامس "الحوافز المادية والمعنوية" المرتبة الأخيرة، بمتوسط حسابي (٩،٧١)، ومتوسط وزني (١،٦٢)، وانحراف معياري (٠،٥٣٢)، ودرجة موافقة ضعيفة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لشعور المعلمين بالظلم المادي وقلّة التحفيز المعنوي لهم مقارنة بالارتفاع المتزايد في مستويات الحياة ومتطلباتها وارتفاع الأسعار، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه دراسة (الشرمان، وجبران، ٢٠١٨، ص ١٢١)، ودراسة "أختر وآخرون"

(Akhtar,etal.,2016,p.398) ودراسة (السليمان، ومقابلة، ٢٠١٧، ص ٩٠) الذين أكدوا

على ضرورة مراجعة الأنظمة الخاصة بالأجور والترقيات والحوافز للمعلمين.

(٢/٣) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول مستوى الروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي

العام بمحافظة المنوفية بصورة مفصلة:

يتم عرض النتائج الخاصة بكل بعد من أبعاد مستوى الروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي

العام بمحافظة المنوفية على النحو الآتي:

(١/٢/٣) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول مستوى التنظيم الإداري المدرسي لمعلمي التعليم

الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (٢٠)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لآراء أفراد

العينة حول مستوى التنظيم الإداري المدرسي لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
١	أشعر بأن إدارة المدرسة توفر أجواءً من الثقة والتعاون بيني وبينها.	٧٣	١٤٠	١٢٣	٢,١٥	٠,٧٥٠	متوسطة	١
		٢١,٧	٤١,٧	٣٦,٦				
٢	تدفعني إدارة المدرسة للإيجابية من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات المدرسية.	٩٨	١٤٧	٩١	١,٩٨	٠,٧٥١	متوسطة	٦
		٢٩,٢	٤٣,٨	٢٧,١				
٣	تدعم إدارة المدرسة أفكارى الإبداعية.	٩٧	١٥٢	٨٧	١,٩٧	٠,٧٤١	متوسطة	٧
		٢٨,٩	٤٥,٢	٢٥,٩				
٤	تزودني إدارة المدرسة بالمعلومات اللازمة لأداء مهامي بنجاح	٧٦	١٤٧	١١٣	٢,١١	٠,٧٤٣	متوسطة	٢
		٢٢,٦	٤٣,٨	٣٣,٦				
٥	توفر لي إدارة المدرسة فرص الترقية الوظيفية العادلة.	١١٤	١١٣	١٠٩	١,٩٩	٠,٨١٦	متوسطة	٥
		٣٣,٩	٣٣,٦	٣٢,٤				

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
٦	أشعر بالتوافق مع قرارات الإدارة المدرسية.	ت	٩٤	١٨٣	٥٩	٠,٦٦٨	متوسطة	٣
		%	٢٨	٥٤,٥	١٧,٦			
٧	أشعر بالعدالة عند توزيع أنصبة الحصص الدراسية.	ت	٩٤	١٥٧	٨٥	٠,٧٣٠	متوسطة	٤
		%	٢٨	٤٦,٧	٢٥,٣			
	المتوسط العام				٢,٠٤	٠,٤٧٣	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق، أن مستوى التنظيم الإداري المدرسي لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية، جاء متوسطاً، وذلك كما عبر عنه المتوسط الحسابي (٢,٠٤)، والانحراف المعياري (٠,٤٧٣)، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أن إدارة المدرسة تحاول البعد عن الدور الإداري الروتيني واتباع النمط الديمقراطي في الإدارة القائم على المشاركة في اتخاذ القرارات المدرسية، كما أنها تحترم آراء المعلمين ومشاعرهم وتقدر جهودهم وتوفر لهم المناخ المدرسي المناسب، والتعاون والعدالة في توزيع المهام، ولكن توجد بعض المعوقات التي تمنعها من القيام بدورها على الوجه الأكمل، كـرغبة بعض أعضاء إدارة المدرسة في ممارسة السلطة والنفوذ وعدم رغبتهم في مشاركة أحد معهم في اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بالمدرسة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (الحنطوشي، ٢٠١٦، ص ٤٠).

- جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "أشعر بأن إدارة المدرسة توفر أجواء من الثقة والتعاون بيني وبينها" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,١٥)، وانحراف معياري (٠,٧٥٠)، ودرجة موافقة متوسطة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أن إدارة المدرسة تحاول توفير أجواء من الثقة والتعاون بينها وبين المعلمين، وذلك لرغبتها في توفير جو الراحة والاطمئنان للمعلمين في المدرسة حتى يقبلوا على العمل بروح وهمة عالية، ويتولد لديهم حب الابتكار والإبداع ويتقنوا في خدمة مدرستهم مدفوعين لذلك بعوامل ذاتية، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (سيدي، ٢٠٢٠، ص ٧٥)، ودراسة "على وآخرون" (Ali, et al., 2021, p.691).

- جاءت العبارة رقم (٣) التي مؤداها "تدعم إدارة المدرسة أفكار الإبداعية" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٩٧)، وانحراف معياري (٠,٧٤١)، ودرجة موافقة متوسطة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لوجود عدة عوامل تمنع إدارة المدرسة من تدعيم أفكار المعلمين الإبداعية، أهمها قلة الموارد المالية التي تساعد الإدارة في تدعيم أفكار المعلمين وتحقيق طموحاتهم وتحفيزهم، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (كشير، ٢٠٢١، ص ٤٠٤).

(٢/٢/٣) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول مستوى العلاقات الإنسانية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (٢١)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لآراء أفراد العينة حول مستوى العلاقات الإنسانية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
١	أشعر بسيادة جو من الحب والألفة بيني وبين جميع العاملين بالمدرسة.	٣٨	١٣٦	١٦٢	٢,٣٧	٠,٦٧٩	كبيرة	١
		١١,٣	٤٠,٥	٤٨,٢				
٢	أشعر بالبساطة عند التواصل مع رؤسائي في بيئة العمل.	٤٨	١٤٥	١٤١	٢,٣٤	١,٠٨	كبيرة	٣
		١٤,٣	٤٣,٢	٤٢				
٣	أحترم آراء زملائي في العمل حتي وإن جاءت مخالفة لآرائني.	٤٩	١١٦	١٧١	٢,٣٦	٠,٧٢٤	كبيرة	٢
		١٤,٦	٣٤,٥	٥٠,٩				
٤	أتوجه لزملائي بطلب المساعدة في حل بعض المشكلات التي تواجهني في العمل.	٥٣	١٣٣	١٥٠	٢,٢٩	٠,٧٢٣	متوسطة	٤
		١٥,٨	٣٩,٦	٤٤,٦				

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الاستجابة			العبارة	م
				١	٢	٣		
٦	متوسطة	٠,٧٧٥	١,٨٨	١٢٣	١٣٠	٨٣	ت	٥
				٣٦,٦	٣٨,٨	٢٤,٧	%	
٥	متوسطة	٠,٧٧٣	١,٩٤	١١٠	١٣٥	٩١	ت	٦
				٣٢,٧	٤٠,٢	٢٧,١	%	
	متوسطة	٠,٤٩٧	٢,٢٠				المتوسط العام	

يتضح من الجدول السابق، أن مستوى العلاقات الإنسانية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية جاء متوسطاً، وذلك كما عبر عنه المتوسط الحسابي (٢,٢٠)، والانحراف المعياري (٠,٤٩٧)، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لسيادة علاقات من الود والتعاون بين جميع العاملين بالمدرسة، وهذه العلاقات قائمة على المحبة والاحترام والتقدير المتبادل بينهم، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (المصاورة، ٢٠١٨، ص ٢٢)، ودراسة (علوان، ٢٠١٧، ص ٧٣).

- جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "أشعر بسيادة جو من الحب والألفة بيني وبين جميع العاملين بالمدرسة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٣٧)، وانحراف معياري (٠,٦٧٩)، ودرجة موافقة كبيرة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لسيادة جو من الحب والتعاون والانسجام والعلاقات الإنسانية والاجتماعية بين جميع العاملين بالمدرسة، فضلاً عن الالتزام باللوائح والقوانين المعمول بها في المدرسة، فيؤدي ذلك لتحديد الأدوار والواجبات المفروضة على كل عامل في المدرسة، مما يؤدي لقلّة النزاعات والصراعات بينهم وسيادة جو من الحب والألفة والتعاون بينهم، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (خرقان، ٢٠١٧، ص ٢٠٦)، ودراسة (الشمري، والشمري، ٢٠٢٢، ص ٣٠١)، ودراسة (بني حمد، وحتاملة، ٢٠٢١، ص ٣٣٨).

- جاءت العبارة رقم (٥) التي مؤداها "أقضي وقتًا بعد الدوام المدرسي مع الطلبة الذين لديهم مشكلات مختلفة بدون ملل" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٨٨)، وانحراف معياري (٠,٧٧٥)، ودرجة موافقة متوسطة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لقلة رواتب المعلمين مع غلاء أسعار المعيشة، فهم ينتظرون حتى ينتهي اليوم المدرسي ويخرجوا من المدرسة لأداء أعمال إضافية لزيادة مستوى دخلهم الاقتصادي، وهذا يتفق مع ما أكدت عليه دراسة "موزيندا" (Muzenda, 2021, p.75) بضرورة تحسين رواتب المعلمين.

(٣/٢/٣) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول مستوى المكانة المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (٢٢)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لآراء أفراد العينة حول مستوى المكانة المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
١	أشعر بمكانة اجتماعية مرموقة داخل المجتمع لكوني معلماً.	ت	٩٥	١١٩	١٢٢	٠,٨٠١	متوسطة	٥
		%	٣٨,٣	٣٥,٤	٣٦,٣			
٢	تتيح مهنة التعليم لي فرصاً واسعة لتأمين مستقبلي.	ت	٦٠	١٠٢	١٧٤	٠,٧٦٤	ضعيفة	٦
		%	١٧,٩	٣٠,٤	٥١,٨			
٣	أتحدث بفخر واعتزاز عن مهنتي عند لقائي بالمجتمع المحلي.	ت	١٣٤	١٣٥	٦٧	٠,٧٤٨	متوسطة	٢
		%	٣٩,٩	٤٠,٢	١٩,٩			
٤	أشعر بأن مهنتي من أفضل المهن.	ت	١٤٩	١١٠	٧٧	٠,٧٩٣	متوسطة	١
		%	٤٤,٣	٣٢,٧	٢٢,٩			
٥	أشعر بأن مهنتي تقابل باحترام من قبل الآخرين.	ت	١٠٩	١٥٣	٧٤	٠,٧٣٢	متوسطة	٣
		%	٣٢,٤	٤٥,٥	٢٢			

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
٦	يقدر المدير والزملاء المجهود الإضافي الذي أقوم به.	ت	٩١	١٣٠	١١٥	٠,٧٨١	متوسطة	٤
		%	٢٧,١	٣٨,٧	٣٤,٢			
	المتوسط العام				٢,٠٣	٠,٥٥٥	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق، أن مستوى المكانة المهنية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية جاء متوسطاً، وذلك كما عبر عنه المتوسط الحسابي (٢,٠٣)، والانحراف المعياري (٠,٥٥٥)، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أن بعض المعلمين يشعرون بارتفاع مكانتهم المهنية، فهم يؤدون مهنة من أنبل المهن على وجه الأرض، وبالرغم من ذلك جاءت بدرجة متوسطة، وربما يعزى لشعور أغلب المعلمين بتدني مكانتهم المهنية وذلك بسبب قلة مرتباتهم بالمقارنة بالمهن الأخرى في المجتمع مع ارتفاع الأسعار وغلاء المعيشة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (برهم، ٢٠٢١، ص ٩٧).

- جاءت العبارة رقم (٤) التي مؤداها "أشعر بأن مهنتي من أفضل المهن" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٢١)، وانحراف معياري (٠,٧٩٣)، ودرجة موافقة متوسطة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أن مهنة المعلم من أفضل المهن على وجه الأرض، فهي مهنة عريقة وأخلص رسالة إنسانية عرفتها البشرية، وقد كلف الله بها الأنبياء من قبل حينما أمرهم بتعليم الناس الدين والعلم وعباده الله وحده، فكانت مهنة الأنبياء في الأساس هي تعليم الناس كيف يعبدون الله وحده لا شريك له، ولذلك قال الرسول صلى الله عليه وسلم: "العلماء ورثة الأنبياء"، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (مقابلة، ٢٠٢٠، ص ٨٧).
- جاءت العبارة رقم (٢) التي مؤداها "تتيح مهنة التعليم لي فرصاً واسعة لتأمين مستقبلي" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٦٦)، وانحراف معياري (٠,٧٦٤)، ودرجة موافقة ضعيفة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لقلة رواتب المعلمين بالمقارنة بالمهن الأخرى

في المجتمع مع غلاء الأسعار، فلا يتبقى من رواتبهم ما يجعلهم يشعرون بالأمان المستقبلي، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (المطيري، ٢٠٢٠، ص ٤٩).

(٤/٢/٣) النتائج الخاصة بأراء أفراد العينة حول مستوى البيئة المدرسية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (٢٣)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لأراء أفراد العينة حول مستوى البيئة المدرسية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
١	أشعر بالانتماء للمدرسة التي أعمل بها	ت	١٧٩	١١٥	٤٢	٠,٧٠٢	كبيرة	١
		%	٥٣,٣	٣٤,٢	٥٣,٥			
٢	تتوافر لي في المدرسة بيئة عمل مادية ملائمة ومريحة للمعلمين.	ت	٧٤	١٣٠	١٣٢	٠,٧٦٥	متوسطة	٥
		%	٢٢	٣٨,٧	٣٩,٣			
٣	أشعر بأن قوانين وتعليمات العمل المدرسي عادلة.	ت	١٠٠	١٢٩	١٠٧	٠,٧٨٦	متوسطة	٢
		%	٢٩,٨	٣٨,٤	٣١,٨			
٤	توفر المدرسة لي الوسائل والمعدات السمعية والبصرية اللازمة للعملية التعليمية.	ت	٨٦	١١٠	١٤٠	٠,٨٠٥	متوسطة	٤
		%	٢٥,٦	٣٢,٧	٤١,٧			
٥	توفر المدرسة لي كافة المعلومات اللازمة للتغلب على العقبات التي تقابلني أثناء العمل.	ت	٨٨	١٣٣	١١٥	٠,٧٧٤	متوسطة	٣
		%	٢٦,٢	٣٩,٦	٣٤,٢			
	المتوسط العام					٠,٥٨١	متوسطة	

يتضح من الجدول السابق، أن مستوى البيئة المدرسية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية جاء متوسطاً، وذلك كما عبر عنه المتوسط الحسابي (١,٩٩)، والانحراف المعياري (٠,٥٨١)، ودرجة موافقة متوسطة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أن بعض المعلمين يشعرون بالراحة النفسية في بيئة عملهم، حيث يشعرون بأن المدرسة مكان ملائم للعمل والتعلم، وأن الجو النفسي العام السائد في المدرسة خال من المشاكل، بالإضافة لوضوح القوانين والتعليمات المعمول بها في المدرسة، مما يحفز المعلمين على العمل، فالتعليمات واضحة بالنسبة لهم مما يساهم في تعزيز عملهم ونجاحه، وبالرغم من ذلك، جاءت بدرجة متوسطة، وربما يعزى إلى أن أغلب المعلمين يشعرون أن بيئة المدرسة لم تكن بيئة مريحة ومناسبة لهم، كما لا تتوفر لهم بيئة مادية مريحة كالغرف التي يجلسون فيها، مع قلة الإضاءة والتهوية الجيدة، مما يجعل بعضهم يشعرون بأن بيئة عملهم غير ملائمة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (سلطان، ٢٠٢٢، ص ٩٦).

- جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "أشعر بالانتماء للمدرسة التي أعمل بها" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (٢,٤١)، وانحراف معياري (٠,٧٠٢)، ودرجة موافقة كبيرة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لشعور أغلب المعلمين بالانتماء للمدرسة التي يعملون بها، وذلك لأنهم يشعرون بأنهم يؤدون مهنة من أنبل المهن، فهي مهنة الأنبياء والرسول، ويتمتعون بروح الزمالة والاحترام فيما بينهم، ويحرصون على الالتزام بالأنظمة والتعليمات المعمول بها في المدرسة، لذلك فهم يقومون بتأدية مهامهم بتفانٍ ويكون لديهم الرغبة في البقاء في مكان عملهم، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (الدعسان، ٢٠١٨، ص ٦٨٣)، ودراسة "إريكسن، وريبولدز" (Erichsen & Reynolds, 2020, p.4).

- جاءت العبارة رقم (٢) التي مؤداها "تتوافر لي في المدرسة بيئة عمل مادية ملائمة ومريحة للمعلمين" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٨٣)، وانحراف معياري (٠,٧٦٥)، ودرجة موافقة متوسطة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أن بعض المعلمين يرون أن المبني المدرسي لم يكن مكاناً مناسباً ومريحاً للعمل، كما أنه لا تتوفر فيه أنظمة التبريد والتدفئة والإضاءة والتهوية الملائمة للعمل، وهذا يتفق مع ما أكدت عليه دراسة

(الكوري، وسلامة، ٢٠٢٣، ص٩)، ودراسة "عزمت، رشيد، وتاج" (Azmat, et al., 2023, p.59) الذين أكدوا على ضرورة تحسين وضع المدارس من توفير أدوات تدريس حديثة وتهوية وإضاءة ومرافق وغرف مريحة للمعلمين.

(٥/٢/٣) النتائج الخاصة بآراء أفراد العينة حول مستوى الحوافز المادية والمعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

ويمكن توضيح هذه النتائج من خلال الجدول الآتي:

جدول (٢٤)

يوضح التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والترتيب لآراء أفراد العينة حول مستوى الحوافز المادية والمعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

م	العبارة	الاستجابة			المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الموافقة	الترتيب
		١	٢	٣				
١	تدفعني إدارة المدرسة إلى التدريب وتنمية مهاراتي المهنية المختلفة.	٧٠	١٤٠	١٢٦	١,٨٣	٠,٧٤٦	متوسطة	١
		٢٠,٨	٤١,٧	٣٧,٥				
٢	تقدم لي الإدارة شهادات شكر وتقدير عند إتقاني لعملي.	٦١	١٢٠	١٥٥	١,٧٢	٠,٧٥٣	متوسطة	٢
		١٨,٢	٣٥,٧	٤٦,١				
٣	تقدم لي الإدارة الحوافز والخدمات التي تدفعني للتمسك بعملي.	٤٨	١١٨	١٧٠	١,٦٤	٠,٧٢٠	ضعيفة	٣
		١٤,٣	٣٥,١	٥٠,٦				
٤	أشعر بالرضا التام عن راتبي قياساً بالرواتب الأخرى بالمجتمع.	٣٣	١٠٠	٢٠٣	١,٤٩	٠,٦٦٩	ضعيفة	٦
		٩,٨	٢٩,٨	٦٠,٤				
٥	أشعر بمناسبة الحوافز والمكافآت مع إنجازاتي.	٤٠	٩٤	٢٠٢	١,٥٢	٠,٦٩٩	ضعيفة	٤
		١١,٩	٢٨	٦٠,١				
٦	أشعر بأن كادر العمل منصف لي ويلبي حاجاتي المادية.	٣٧	٩٧	٢٠٢	١,٥١	٠,٦٨٧	ضعيفة	٥
		١١	٢٨,٩	٦٠,١				
	المتوسط العام				١,٦٢	٠,٥٣٢	ضعيفة	

يتضح من الجدول السابق، أن مستوى الحوافز المادية والمعنوية المقدمة لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية جاء ضعيفاً، وذلك كما عبر عنه المتوسط الحسابي (١,٦٢)، والانحراف المعياري (٠,٥٣٢)، وربما يعزى ذلك إلى أن وزارة التربية والتعليم لديها إمكانات مادية محدودة، وبالتالي فالحوافز المادية والمعنوية المقدمة للمعلمين قليلة، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة "بنتي، وطارقني" (Benti, & Tarekegne, 2022, p.14).

- جاءت العبارة رقم (١) التي مؤداها "تدفعني إدارة المدرسة إلى التدريب وتنمية مهاراتي المهنية المختلفة" في المرتبة الأولى بمتوسط حسابي (١,٨٣)، وانحراف معياري (٠,٧٤٦)، ودرجة موافقة متوسطة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة أن إدارة المدرسة ترغب في تدريب وتنمية مهارات المعلمين المهنية لما له من أثر في تحسين العملية التعليمية بالمدرسة، وبالرغم من ذلك توجد بعض العوامل التي تحد من تحقيق المدرسة لأهدافها، كقلة الموارد المالية اللازمة لتدريب المعلمين وتنمية مهاراتهم المهنية.
- جاءت العبارة رقم (٤) التي مؤداها "أشعر بالرضا التام عن راتبي قياساً بالرواتب الأخرى بالمجتمع" في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (١,٤٩)، وانحراف معياري (٠,٦٦٩)، ودرجة موافقة ضعيفة، وربما يعزى ذلك لإدراك أفراد العينة لشعور أغلب المعلمين بعدم الرضا عن رواتبهم مقارنةً برواتب الآخرين في المجتمع، كما أنهم يشعرون بأن الراتب الذي يتقاضونه لا يتناسب مع الجهد الذي يبذلونه في العملية التعليمية، وهذا يتفق مع ما أشارت إليه دراسة (العوامل، ٢٠٢٢، ص ٧١).

(٤) النتائج الخاصة بطبيعة العلاقة بين التمر في بيئة العمل المدرسي والروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية:

للتحقق من العلاقة إحصائياً تم استخدام معامل ارتباط بيرسون للتعرف على علاقة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية بالروح المعنوية للمعلمين، فكانت النتائج كما بالجدول التالي:

جدول (٢٥)

العلاقة الارتباطية بين درجة شيوخ ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية والروح المعنوية للمعلمين

أبعاد الروح المعنوية						المتغيرات	
الإجمالي	الحوافز	المكانة المهنية	البيئة المدرسية	العلاقات الإنسانية	التنظيم الإداري		
**٠,٤٩٣-	*٠,٣٠٦-	**٠,٤٥٩-	**٠,٣١٤-	*٠,٣٩٣-	**٠,٤٨١-	R	التمر المهني
٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	N	
**٠,٢٥٠-	**٠,١٥٠-	**٠,١٧٩-	**٠,١٦٠-	**٠,٢٣٧-	**٢٦١-	R	التمر اللفظي
٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	N	
**٠,٢٠٧-	٠,٠٤١-	**٠,١٨٤-	*٠,١٣١-	**٠,٢٤٦-	**٠,٢٢٤-	R	التمر الجسدي
٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	N	
**٠,٣١٢-	**٠,١٥٢-	**٠,٢٥١-	**٠,١٩٩-	**٠,٣٣٣-	**٠,٣٠٣-	R	التمر العاطفي
٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	N	
**٠,٤٠٥-	**٠,١٦٨-	**٠,٣٧٨-	**٠,٣١٢-	**٠,٣١٢-	**٠,٤٣٢-	R	التمر الاجتماعي
٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	N	
**٠,١٨٠-	٠,٠٣٥-	**٠,١٩٥-	*٠,١٣٧-	**٠,٢٤١-	**٠,١٨٢-	R	التمر الالكتروني
٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	N	
**٠,٣٨٩-	**٠,١٥٨-	**٠,٣٤٧-	**٠,٢٦٣-	**٠,٣٧٨-	**٠,٣٩٦-	R	الإجمالي
٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦	٣٣٦		

(**) مستوى الدلالة عند (٠,٠١)، (*) مستوى الدلالة عند (٠,٠٥)، (N) حجم العينة، (R) معامل الارتباط

يتضح من الجدول السابق، أن جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً بين أبعاد التمر في بيئة العمل المدرسي وأبعاد الروح المعنوية للمعلمين، وبين إجمالي التمر في بيئة العمل المدرسي وإجمالي الروح المعنوية للمعلمين عند مستوى (٠,٠١)، كما أن جميع معاملات الارتباط سالبة، مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية عكسية (سالبة) ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠,٠١) بين التمر في بيئة العمل والروح المعنوية، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط بين إجمالي التمر في بيئة العمل وإجمالي الروح المعنوية (٠,٣٨٩-)، أي هناك تأثير عكسيًا متوسطًا للتمر في بيئة العمل المدرسي

علي الروح المعنوية للمعلمين، وهذا يعني أن درجة شيوع ظاهرة التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام لها تأثير وانعكاسات سلبية على الروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظر أفراد العينة، فكلما زادت سلوكيات التمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية من خلال الأبعاد السابق ذكرها، كلما أثر ذلك بالسلب على الروح المعنوية للمعلمين، والمتمثلة في علاقاتهم مع زملائهم ومع إدارة مدرستهم ومع طلابهم، فأى تمر يتعرض المعلمون له يعتبر إهانته مباشرة لهم ويشعرهم بضعفهم، وقد يصيبهم بالإحباط نتيجة عدم حصولهم على التقدير المطلوب، كما أن عدم قدرتهم على منع هذا التمر يشعرهم بعدم الاتزان الانفعالي، كما يفقدون الثقة بالنفس وكذلك لوم الآخرين لهم يشعرهم بعدم الرضا الوظيفي، وكل ذلك يؤثر بالسلب على روحهم المعنوية، ومن ثم هناك ارتباط مباشر بين التمر في بيئة العمل المدرسي والروح المعنوية للمعلمين، إذ ينبغي على إدارة المدرسة الاهتمام بالمعلمين، والعمل على الحد من شيوع ظاهرة التمر في البيئة المدرسية من أجل تحسين الروح المعنوية للمعلمين.

ثم قامت الباحثة بالتعرف على إمكانية التنبؤ بالروح المعنوية لدى عينة الدراسة بمعلوماتية درجاتهم في كل من التمر في بيئة العمل بأبعاده الستة: التمر المهني، التمر اللفظي، التمر الجسدي، التمر العاطفي، التمر الاجتماعي، التمر الإلكتروني، وتم ذلك من خلال استخدام الأسلوب الإحصائي المعروف باسم الانحدار المتعدد *Multiple Rrgression Analysis* بطريقة *Enter*، ويتم من خلاله عرض كل معاملات انحدار المتغير المستقل على المتغير التابع، التي لها تأثير عليه، وتتمثل أبعاد المتغير المستقل في التمر المهني، والتمر اللفظي، والتمر الجسدي، والتمر العاطفي، والتمر الاجتماعي، والتمر الإلكتروني، وذلك للوقوف على أهم المتغيرات في تحديد التباين في قيمة المتغير التابع: التنظيم الإداري المدرسي، والعلاقات الإنسانية داخل المدرسة، والبيئة المدرسية، والمكانة المهنية، والحوافز المادية والمعنوية، كما تم الاستعانة ب *GPOWER* في القيام بمجموعة من الإجراءات مستخدمة في ذلك نموذج تحليل الانحدار المتعدد، وهي على النحو التالي: مصفوفة معاملات الارتباط *Correlation Matix*، وحساب معامل الارتباط المتعدد *Coefficient Of Multiple Correlation (R)*، وكذلك حساب معامل التحديد (معامل التأثير) *Coefficient Of Delemination* الذي يتبين من خلال قيمته مدى تأثير

المتغير المستقل في المتغير التابع، كما تم حساب قيمة (ف) من خلال تحليل تباين الانحدار ANOVA Of Coefficient للكشف عن طبيعية تباين الانحدار، ومعرفة ما إذا كان دالا إحصائياً أم لا، فإذا كانت قيمة "ف" دالة إحصائياً، فإن هذا يحدد أهمية وجود المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار، أما إذا كانت قيمة "ف" غير دالة إحصائياً، فإن هذا يدل على أن تباين الخطأ العشوائي أكبر من تباين المتغيرات، مما يقلل من أهمية المتغيرات المستقلة في معادلة الانحدار. ويمكن استخدام المعادلة التالية لتحقيق هدف التنبؤ من نموذج الانحدار.

$$ص = \text{قيمة الثابت (أ)} = ١ س ١ + ٢ س ٢ + ب ن س ن$$

حيث ص = قيمة المتغير التابع (أ) قيمة الثابت

١ ب، ٢ ب، ب ن = معاملات الانحدار الجزئي.

س ١، س ٢، س ن = قيم المتغيرات المستقلة.

وبناء على تلك المعادلة وبيانات SPSS، يتبين قيمة "ف" في الجدول التالي:

جدول (٢٦)

يوضح قيمة "ف" لمعرفة دلالة التنبؤ بالروح المعنوية للمعلمين من خلال أبعاد التنمر في بيئة

العمل

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة (ف)	مستوى الدلالة
الانحدار	١٦,٢٤٢	٦	٢,٧٠٧	٢١,٦٢٩	٠,٠٠
البواقي	٤١,١٧٨	٣٢٩	٠,١٢٥		
الكلي	٥٧,٤٢٠	٣٣٥			
المتغير التابع: الروح المعنوية					
المنبئات: (الثابت) + التنمر المهني + التنمر اللفظي + التنمر الجسدي + التنمر العاطفي + التنمر الاجتماعي + التنمر الإلكتروني.					

يتضح من الجدول السابق، أن قيمة "ف" دالة إحصائياً، مما يؤكد على وجود نموذج انحداري يجمع بين أبعاد التمر في بيئة العمل والروح المعنوية من وجهة نظر أفراد العينة، كما يُشير ذلك إلي أن التمر في بيئة العمل المدرسي كمتغير مستقل يؤدي دوراً في الإسهام بالتنبؤ بالروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية، ولتحديد الأهمية النسبية لكل بعد من أبعاد التمر في بيئة العمل المدرسي في معادلة الانحدار، تم حساب قيمة "ت" لاختبار مدى الدلالة الإحصائية لمعاملات الانحدار، كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (٢٧)

يوضح دلالة معاملات الانحدار الخطي المتعدد للكشف عن القدرة التنبؤية للتمر في بيئة العمل المدرسي والروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية

R ²	R	مستوى الدلالة	قيمة ت	معامل الانحدار المعياري		المتغيرات المستقلة	
				قيمة بيتا	خطأ المعياري		
٠,٢٨٣	٠,٥٣٢	٠,٠٠	٢٨,٧٣٩		٠,١٠٥	٣,٠٢٤	الثابت
		٠,٠٠	٦,٨٢٩ -	٠,٤٤١ -	٠,٠٦٢	٠,٤٢٥ -	التمر المهني
		٠,٤٣٩	٠,٧٧٥	٠,٠٤٧	٠,٠٤٨	٠,٠٣٧	التمر اللفظي
		٠,٢٠٥	١,٢٧١	٠,٠٨٦	٠,٠٥٠	٠,٠٦٣	التمر الجسدي
		٠,٧٩٣	٠,٢٦٣	٠,٠١٩	٠,٠٥٥	٠,٠١٤	التمر العاطفي
		٠,٠٠	٤,٠٦١ -	٠,٢٥٢ -	٠,٠٤٧	٠,١٩١ -	التمر الاجتماعي
		٠,٩١٩	٠,١٠٢	٠,٠٠٦	٠,٠٤٠	٠,٠٠٤	التمر الالكتروني

يتضح من الجدول السابق، أن معامل الارتباط المتعدد (R) Coefficient Of Multiple Correlation بلغ (٠,٥٣٢) وهو دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠,٠١)، أما قيمة مربع معامل الارتباط المتعدد (R²) (معامل التحديد) أو قيمة التباين الحادث من المتغيرات المستقلة (التمر المهني، والتمر اللفظي، والتمر الجسدي، والتمر العاطفي، والتمر الاجتماعي،

والتتمر الإلكتروني) في الروح المعنوية بلغت (٠,٢٨٣)، أي أن المتغيرات المستقلة (التتمر في بيئة العمل وأبعاده) تُفسر نسبة ٢٨,٣% من التباين الكلي الحاصل في المتغير التابع (الروح المعنوية)، وأن النسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى "خارج حدود الدراسة"، وبالتالي يمكن من خلال أبعاد التتمر في بيئة العمل المدرسي التنبؤ بأبعاد الروح المعنوية للمعلمين.

ويتضح أن أبعاد التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام تؤدي دورًا مهمًا في التنبؤ السلبي بأبعاد الروح المعنوية للمعلمين، وهذا ما تؤكدُه العلاقة الارتباطية السلبية بين أبعاد المحورين عند مستوى دلالة (٠,٠١)، وأن أكثر أبعاد التتمر في بيئة العمل المدرسي تأثيرًا في الروح المعنوية هما: "التتمر المهني - التتمر الاجتماعي"، وبذلك يتضح أن انتشار سلوكيات التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام تؤدي إلى انخفاض الروح المعنوية للمعلمين، فالعلاقة بينهم سلبية، والحد من سلوكيات التتمر في بيئة العمل المدرسية تؤدي لارتفاع الروح المعنوية للمعلمين، فالتتمر في بيئة العمل المدرسي يظهر في صورة سلوكيات سلبية، كالتتمر المهني، والتتمر اللفظي، والتتمر الجسدي، والتتمر العاطفي، والتتمر الاجتماعي، والتتمر الإلكتروني، وبالتالي فإن تأثير تلك الأبعاد يكون سلبيًا على الروح المعنوية للمعلمين، ومن ثم يُمكن صياغة معادلة الانحدار التي تُعبر عن القدرة التنبؤية للتتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحاظفة المنوفية في التأثير علي الروح المعنوية للمعلمين، على النحو التالي:

$$\begin{aligned} & \text{الروح المعنوية المتوقعة} = (٣,٠٢٤) \text{الثابت} - (٠,٤٢٥) \times \text{التتمر المهني} + (٠,٠٣٧) \times \text{التتمر} \\ & \text{اللفظي} + (٠,٠٦٣) \times \text{التتمر الجسدي} + (٠,٠١٤) \times \text{التتمر العاطفي} - (٠,١٩١) \times \text{التتمر الاجتماعي} + \\ & (٠,٠٠٤) \times \text{التتمر الإلكتروني}. \end{aligned}$$

وتشير هذه النتيجة إلى وجود تأثير موثوق لأبعاد التتمر في بيئة العمل المدرسي على أبعاد الروح المعنوية للمعلمين، وهذا يعني أن التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحاظفة المنوفية يُؤثر علي الروح المعنوية للمعلمين، وأن الوقوف على أسباب انخفاض الروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحاظفة المنوفية، يتطلب ضرورة النظر في السلوكيات السلبية التي يتعرض لها بعض المعلمين سواء أكانت من الإدارة أو من الزملاء أو من الطلاب أو من أولياء

الأمر، والتي تصل في بعض الأحيان للضرب والأذى الجسدي، وغيرها من السلوكيات السلبية؛ ولذلك يرى أفراد العينة أن هناك علاقة بين التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية والروح المعنوية للمعلمين؛ وهذا ما وجب على الباحثة تقديم عدة آليات مقترحة للحد من ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية لتحسين الروح المعنوية للمعلمين.

ملخص لأهم نتائج البحث:

أسفر الإطار الميداني للبحث عن مجموعة من النتائج من أبرزها ما يأتي:

- (١) أن درجة شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية جاءت بمتوسط حسابي (١,٨٩)، ودرجة موافقة متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة، وهذا يتطلب وضع مجموعة من الآليات المقترحة للحد من شيوع هذه الظاهرة.
- (٢) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير النوع، لصالح الذكور.
- (٣) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير سنوات الخبرة، لصالح الأقل خبرة "أقل من خمس سنوات".
- (٤) توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة حول درجة شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية باختلاف متغير الدرجة الوظيفية، لصالح الدرجة الوظيفية الأقل "المعلم".
- (٥) أن مستوى الروح المعنوية لمعلمي التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية جاء بمتوسط حسابي (١,٩٨)، ودرجة موافقة متوسطة من وجهة نظر أفراد العينة، وهذا يتطلب وضع مجموعة من الآليات لتحسين الروح المعنوية للمعلمين.

(٦) توجد علاقة عكسية بين درجة شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية ومستوى الروح المعنوية للمعلمين، فكلما زادت درجة شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية، قلت الروح المعنوية للمعلمين.

المحور الرابع: الآليات المقترحة

"الآليات المقترحة للحد من ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية لتحسين الروح المعنوية للمعلمين"

تأسيسًا على ما سبق عرضه من إطار نظري عن ظاهرة التتمر في بيئة العمل المدرسي والروح المعنوية للمعلمين، وما أسفرت عنه نتائج الجانب الميداني للبحث من شيوع ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين، كما أفاد بذلك أفراد العينة، فإن الأمر يتطلب وضع مجموعة من الآليات المقترحة للحد من ظاهرة التتمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية لتحسين الروح المعنوية للمعلمين، ويمكن توضيحها من خلال الشكل التالي:



شكل (٦) يوضح بعض الآليات المقترحة للحد من ظاهرة التنمر في بيئة العمل بمدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية لتحسين الروح المعنوية للمعلمين "المصدر: من إعداد الباحثة "

وفيما يلي، توضيح تلك الآليات بشكل تفصيلي:

فيما يتعلق بالآليات التشريعية

- استصدار قوانين تحظر وتمنع التمر في بيئة العمل بجميع أشكاله.
- وضع اللوائح والقوانين والقواعد التي تعزز السلوك الأخلاقي لدى المعلمين للحد من الممارسات غير الأخلاقية لهم.
- وضع عقوبات صارمة ومناسبة لمرتكبي التمر في البيئة المدرسية للتأكيد على خطورة التمر ورسم حدود واضحة للسلوك غير المقبول اجتماعياً.
- وضع تعريف واضح ومحدد للسلوكيات التي يمكن اعتبارها تتمر في بيئة العمل سواء أكانت بشكل مباشر أو غير مباشر، والفرقة بين هذه السلوكيات وبين ما لا يمكن اعتباره سلوكيات تتمر في بيئة العمل.
- تحديد الجهة والأشخاص المسؤولين الذين يمكن اللجوء إليهم في حالات التعرض لسلوكيات التمر والبلطجة والجلافة.
- وضع إطار زمني للبدء في التحقيق الفوري والانتهاه من التحقيقات في أقصر فترة ممكنة، أي إتمام التحقيقات في فترة زمنية معقولة تناسب الضرر الواقع على الضحايا.
- توفير آليات آمنة وسرية للإبلاغ عن حالات التمر في بيئة العمل، مثل الخطوط الساخنة .
- تفعيل دور النقابات المهنية في حماية المعلم من الافتراس والدفاع عنه أمام جهات التحقيق وملاحقة الأشخاص المتمترين حفاظاً على قدسية مهنة التعليم وحق المعلم.
- منح النقابة المهنية سلطة الولاية الكاملة على المعلمين في رفع القضايا وتحريك الدعاوى الجنائية ضد الأشخاص المتمترين حتى ولو تنازل المعلم عن حقه وتم التصالح والتراضي.

آليات تتعلق بالتنظيم الإداري المدرسي

- وضع لوائح رسمية مكتوبة وسياسات محددة وممارسات وقائية للحماية من التمر في البيئة المدرسية.
- كتابة مدونات وكتيبات وأدلة إرشادية للسلوك الأخلاقي والمعاملات الراقية المتحضرة والآداب العامة والعلاقات القائمة على الاحترام المتبادل بين جميع العاملين بالمدرسة.
- عقد ندوات ودورات تدريبية لكافة المعلمين في المدارس حول التمر في بيئة العمل وطرق الوقاية منه وكيفية التصرف في حالة تعرضهم لمثل هذه السلوكيات السلبية.
- تحديد الأشخاص الذين يمكن الاتصال بهم لتقديم المشورة والدعم لهم للتفيس عن إحباطهم بشأن السلوكيات السلبية علانية ودون خوف.
- تشديد العقوبات المدرسية التي تصل إلى الفصل النهائي بعد الإنذار مرة أو مرتين للأشخاص المتمترين وعدم قبول الشخص المتمتر في أي مدرسة أخرى سواء كان معلماً أو طالباً إلا بعد علاجه وتأهليه في جهة رسمية معتمدة مثل المصحات النفسية أو مراكز الدفاع الاجتماعي التابعة للشئون الاجتماعية.
- اتباع سياسات إدارية ترفع من الروح المعنوية للمعلمين، وتزيد من رضاهم عن العمل، وتقلل الغياب ونية ترك العمل، بما يؤثر إيجابياً على أداؤهم.
- التوزيع العادل للمعلمين في كافة مجالات العمل سواء فيما يتعلق بتوزيع مهام العمل أو التقييم، أو المشاركة في برامج التدريب أو المهام الخاصة بالتميز أو منح المكافآت، أو النقل أو الترقية.
- إسناد مهام العمل الإضافية لبعض المعلمين بشكل اختياري مقابل صرف مكافآت مجزية عن هذا العمل الإضافي.
- الاستماع لآراء جميع المعلمين واحترام آرائهم، وتشجيعهم على المبادرة والإبداع، وشكرهم على جهودهم المبذولة في خدمة المدرسة.

- عقد اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة المستجدات واتخاذ القرارات المناسبة وإشراك المعلمين في صناعة القرارات الخاصة بالمدرسة.
- تشكيل لجان خاصة لمكافحة التتمر في المدارس، تضم أعضاء من المعلمين والإدارة وأولياء الأمور والطلاب، بحيث تتولى هذه اللجان مهمة تقييم ومتابعة حالات التتمر، واتخاذ الإجراءات اللازمة لوقفه ومعاقبة المتورطين.
- اتخاذ إجراءات عدم التسامح مطلقاً مع حملات التتمر والبلطجة والتسلط والجلافة في بيئة العمل للمعلمين، ولا بدّ من ردع المتتمر بكافة الطرق والوسائل، وينبغي أن تتصف تلك الإجراءات بالقابلية للتطبيق وتوفير التدخلات والقيام بالمبادرات.
- تنفيذ مجموعة من الآليات للقضاء على سلوكيات التتمر في بيئة العمل، والتركيز على مبدأ الوقاية خير من العلاج.
- التدخل السريع من قبل إدارة المدرسة في حال انتشار سلوكيات التتمر، ومعالجتها بشكل مثالي ونموذجي للحد منها، وذلك من خلال مجموعة متكاملة من المديرين والمحامين وعلماء النفس والسلطات المحلية.
- إصدار دليل التعامل مع سلوكيات التتمر في بيئة العمل للمعلمين بهدف معرفة كيفية بناء العلاقات الجيدة وتنمية مهارات الإدارة التشاركية، والتقليل من الآثار السلبية على المعلمين، ويتضمن الدليل ما يلي:
- * خطوات منع التتمر في بيئة العمل من حيث آليات التعرف والمراقبة والمتابعة.
- * خطوات الاستجابة لشكاوى التتمر في بيئة العمل حين حدوثها من حيث التسجيل والتوثيق ثم متابعة رد الفعل على المعلم الضحية.
- * إجراءات التحقيق من حيث الأطراف المشتركة في التحقيق وتدرج العقوبات.

آليات تتعلق بالعلاقات الإنسانية داخل المدرسة

- تدعيم أو أصر الصداقة بين المعلمين وزملائهم وبين المعلمين والمديرين بالمدرسة من خلال اللجان الاجتماعية لزيادة التفاعل الاجتماعي بينهم.
- تكثيف اللقاءات والاجتماعات التوجيهية وفتح المجال للمعلمين لإبداء وجهات نظرهم وأفكارهم في سير العملية التعليمية من أجل تعزيز العلاقة بين المدير والمعلمين.
- تقوية الروابط الاجتماعية وتعزيز العلاقات الإنسانية في بيئة العمل خاصة تلك التي بين الإدارة والمعلمين، وذلك بمشاركة بعضهم لبعض في كافة مناسباتهم الاجتماعية.
- تخصيص وقت كاف لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام أثناء اليوم الدراسي؛ من أجل تبادل الخبرات والمعلومات مع زملائهم ومديرهم في المدرسة لتنمية العمل الجماعي.
- تنظيم فعاليات اجتماعية وثقافية ورياضية للمعلمين، مثل المسابقات والرحلات والاحتفالات المشتركة، بحيث تساهم هذه الأنشطة في تعزيز الروح الجماعية وتعزيز الروح المعنوية.
- تعزيز الأنشطة والفعاليات ذات البعد الاجتماعي داخل المدرسة والتي تزيد من شعور المعلمين بأنهم جزء فعال من فرق العمل داخل المدرسة، وذلك لشعورهم بالانتماء للمدرسة.
- تقوية الروابط الاجتماعية للمعلمين مع بعضهم البعض من جانب وبين المعلمين والإدارة وأولياء الأمور من جانب آخر، من خلال المشاركة في بعض الأنشطة الترفيهية والثقافية لخلق مناخ مشترك بين جميع عناصر المجتمع المدرسي.
- غرس وتدعيم القيم الدينية والأخلاقية وتنمية مفاهيم التسامح والحوار وتنمية المهارات الاجتماعية بين جميع العاملين بالمدرسة.
- عقد اجتماعات منتظمة مع أولياء الأمور وتوفير وسائل التواصل المستمر والفعال لاتخاذ القرارات التي تصب في مصلحة الطلاب.
- تفعيل الأنشطة والبرامج التدريبية التي تهدف إلى زيادة مهارات التواصل وبناء علاقات العمل الجيدة ودعمها بين المعلمين وزملائهم فيما بينهم وبين رؤسائهم، وتشجيع المنافسة البناءة، والتعاون بروح الفريق.

آليات تتعلق بالبيئة المدرسية

- توفير بيئة تعليمية ناجحة ومطمئنة لجميع المعلمين، تتسم بالسلام والألفة والاحترام، وتدعيم العلاقات الإنسانية.
- توفير وسائل الراحة للمعلمين من حيث تصميم الأماكن المريحة والمناسبة لهم من أجل مساعدتهم في تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية.
- توفير بيئة عمل محفزة للإبداع والتفاني والتعلم المستمر، وذلك من خلال توفير موارد تعليمية وتكنولوجيا حديثة وفرص للتنوع في أساليب التدريس.
- توفير بيئة عمل جذابة للمعلمين، وذلك بالاهتمام بشكل المبني المدرسي وشكل الفصول الدراسية وشكل غرف المعلمين وذلك لإشعار المعلمين بالراحة النفسية أثناء أداء عملهم.
- اتباع سياسات وإجراءات عادلة وشفافة في المدرسة، وفتح قنوات اتصال بين المعلمين وإدارة المدرسة، وذلك للحد من انتشار ظاهرة التمر في بيئة العمل.
- توفير كافة المعلومات اللازمة للمعلمين للتغلب على ظروف عملهم وعقباته.
- توفير بيئة عمل صحية وآمنة للمعلمين، من خلال توفير درجة الحرارة المعتدلة والإضاءة الجيدة والوسائل التعليمية الحديثة من أجل مساعدتهم في تحقيق الأهداف المرجوة من العملية التعليمية.

آليات تتعلق بالمكانة المهنية للمعلم

- تحسين الأوضاع المادية والاجتماعية للمعلمين وتحقيق مطالبهم الأساسية؛ بما يفي باحتياجاتهم وحمايتهم من التوجه لأعمال إضافية تحط من مكانتهم المهنية.
- تفعيل التشريعات واللوائح التي ترتقي بمكانة المعلم وتحفظ له حقوقه أسوة بالمهن الأخرى ذات المكانة الاجتماعية المرتفعة، كقانون حماية المعلم مثلاً.

- الارتقاء بالجوانب المهنية والتخصصية والثقافية للمعلم وذلك بعمل دورات تدريبية وورش عمل للمعلمين لكي يطلعوا على كل جديد في تخصصاتهم ويكونوا على دراية بمتطلبات العملية التعليمية، وبالتالي تغيير النظرة السلبية لهم.
- قيام وسائل الإعلام بدورها المتعلق بتعزيز مكانة المعلم الاجتماعية، بحيث تقدم البرامج الجادة التي تعكس سمو الرسالة التي يقوم بها المعلم في المجتمع، وخطورة الدور الذي يقوم به من أجل بناء أجيال الأمة وتشكيل شخصياتهم وصياغة مستقبلهم.
- تنظيم نقابات وجمعيات وروابط مهنية تجمع معظم المعلمين في شتى أقطار الوطن العربي، بحيث يستطيع المعلمون من خلالها الارتقاء بمهنتهم والالتزام بأخلاقياتها ومعرفة حقوقهم وواجباتهم.
- تحديد يوم معترف به عالمياً؛ لتكريم المعلم والاعتراف بمكانته المهنية ورسالته الوطنية، وأن يساهم في هذا اليوم جميع الهيئات والمؤسسات الرسمية والشعبية لإبراز دور المعلم والاعتراف بفضله وتقدير مهنته.
- مشاركة المعلمين في القرارات المتصلة بعملهم لتعزيز مكانتهم الاجتماعية.

آليات تتعلق بالحوافز المادية والمعنوية

- تبني وزارة التربية والتعليم لنظام واضح للحوافز والمكافآت والترقيات لجميع المعلمين.
- قيام وزارة التربية والتعليم بالتعاون مع وزارة المالية بتحسين رواتب المعلمين بما يتناسب مع الأوضاع الاقتصادية السائدة، للحصول على مستوى معيشي يتناسب مع متطلبات الحياة المتزايدة.
- وضع هيكل لنظام الحوافز والمكافآت للمعلمين يتسم بالمرونة والديناميكية.
- تقديم المكافآت المادية إلى المعلمين المبدعين، وبشكل ينسجم مع مبادراتهم ونوعيتها.
- تقديم شهادات شكر وتقدير للمعلمين عند إتقانهم لعملهم.
- تقديم الدعم والتقدير لجهود المعلمين على الجهود المبذولة والإنجازات المحققة.

- تقديم الحوافز التشجيعية للمعلمين على أدائهم المتميز وفي ضوء معايير واضحة ومحددة.
- توفير العوامل التحفيزية للمعلمين، كالدعم الاجتماعي من الزملاء والنمو الشخصي والراحة النفسية لهم، بما يزيد من مستوى أدائهم وولائهم للمدرسة.
- التشجيع المستمر للمعلمين ومنحهم الحوافز المادية والمعنوية بين الحين والآخر والعمل على تنمية قدراتهم الشخصية باستمرار.
- توفير مختلف الحوافز المادية والمعنوية التي تهدف لمكافأة المعلمين الذين يلتزمون بالإبداع والابتكار في عملهم.

دراسات مقترحة:

يقترح البحث الحالي القيام بالدراسات التالية:

- المداخل التربوية لمواجهة ظاهرة التتمر في بيئة العمل المدرسية.
- آليات مقترحة لمواجهة التتمر في بيئة العمل الجامعية.
- ظاهرة التتمر في بيئة العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين.
- العلاقة بين التتمر في بيئة العمل وجودة الحياة الوظيفية.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، إبراهيم رضا، ورفاعي، ممدوح عبد العزيز (٢٠٢٣). تأثير التماثل التنظيمي علي التتمر الوظيفي: دراسة ميدانية علي أعضاء هيئة التدريس بجامعة ٦ أكتوبر. *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*. كلية التجارة. جامعة عين شمس. (٢): ١٣٩٣-١٤١٦.
- إبراهيم، السيدة محمود (٢٠٢١). سياسات إدارية مقترحة للحد من سلوك التتمر في مكان العمل في الإدارات التعليمية بجمهورية مصر العربية. *مجلة الإدارة التربوية*. الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية. ٨ (٣١): ٥٧-٢١٥.
- أبو احمد، ولاء عدنان محمد (٢٠٢٠). *ممارسة التتمر في المستشفيات الحكومية الأردنية: دراسة استكشافية* (رسالة ماجستير). كلية الاقتصاد والعلوم الادارية. جامعة اليرموك.
- أبو السعود، رضا سميح (٢٠٢١). التتمر الطلابي علي المعلمين في المدارس المصرية: دراسة تحليلية. *مجلة العلوم التربوية*. كلية الدراسات العليا للتربية. جامعة القاهرة. ٢٩ (١): ١٤١-٢٣٠.
- أبو برهم، محمد إبراهيم أحمد (٢٠٢٢). أثر التتمر الوظيفي كمتغير وسيط بين التتمر الوظيفي والانغماس الوظيفي دراسة تطبيقية علي المدارس في المحافظات الجنوبية لفلسطين. *مجلة الدراسات الجامعية للبحوث الشاملة*. الأردن. ٨ (٨): ٤١٦٣-٤١٩٢.
- أبو عريش، حنين زياد محمود (٢٠٢٢). *درجة ممارسة الاستقواء الإداري لدي مديري المدارس الثانوية الحكومية وعلاقته بمستوي الالتزام التنظيمي لدي المعلمين في محافظة الزرقاء* (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا. الجامعة الهاشمية. الأردن.
- أبو مالح، عوض عمر علي (٢٠٢١). الاستقواء في العمل وأثره علي أداء أعضاء هيئة التدريس المتقاعدين: دراسة تطبيقية علي جامعة الطائف. *مجلة البحوث التجارية المعاصرة*. كلية التجارة. جامعة سوهاج. ٣٥ (٣): ٣٩-٦٢.

- الأبييض، محمد حسن علي، والسطوحي، هاني عبد الحفيظ عبد السلام (٢٠٢٠). القيادة الخادمة لدي مديري المدارس الحكومية وعلاقتها بالتتمر الوظيفي من وجهة نظر المعلمين. مجلة كلية التربية. جامعة الحديدة. اليمن. (٢٠): ٣٠٥-٣٤٣.
- احمد مختار عبد الحميد عمر وآخرون. معجم اللغة العربية المعاصرة. القاهرة: عالم الكتب.
- أحمد، بلول (٢٠٢٣). التتمر الإلكتروني أشكاله وأسباب انتشاره في بيئة العمل. مجلة العلوم القانونية والاجتماعية. جامعة زيان عاشور بالجلفة. الجزائر. ٨(٢): ٤٥٠-٤٦٨.
- إدارة الاحصاء بمديرية التربية والتعليم بالمنوفية (٢٠٢٣). بيان بإجمالي أعداد معلمي التعليم الثانوي العام بمدارس محافظة المنوفية.
- أرنوط، بشري اسماعيل أحمد (٢٠١٧). التتمر في بيئة العمل وعلاقته بكل من جودة القيادة والاكنتاب لدي أعضاء هيئة التدريس. مجلة كلية الأداب. جامعة ذي قار. العراق. (٢٣): ٣٥-٤٢٤.
- أرنوط، بشري إسماعيل أحمد (٢٠١٩). فعالية برنامج قائم علي العلاج بالقبول والالتزام عبر الإنترنت في خفض أعراض التتمر الوظيفي لدي عينة من أعضاء هيئة التدريس. مجلة الإرشاد النفسي. جامعة عين شمس. ١(٥٧): ١-٣٩.
- أونيس، عبد المجيد (٢٠١٨). ادارة العلاقات الانسانية (مدخل سلوكي تنظيمي). عمان: دار اليازوري العلمية للنشر.
- الباعدي، جيهان زورو سعدو (٢٠٢١). سلوك التتمر الوظيفي ودوره في الولاء التنظيمي "دراسة تحليلية لآراء عينة من التدريسين في عدد من الكليات في جامعة دهوك. مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة دهوك. ٢٤(٢): ٥٦-٧٧.
- بحيص، جمال محمد حسن (٢٠٢٣). درجة ممارسة التتمر الاداري في المدارس الحكومية لدي مديريات تربية جنوب الخليل من وجهة نظر المعلمين. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية. الأردن. ١٢(٣): ٤٧٤-٤٨٧.

- برهم، زكريا. (٢٠٢١). درجة ممارسة مديري المدارس الخاصة بمحافظة فلسطين الجنوبية للإدارة بالرؤية المشتركة وأثرها في رفع الروح المعنوية لمعلميهم (رسالة ماجستير). كلية التربية. جامعة الأقصى. غزة.
- بريكات، كفي كمال أحمد (٢٠١٩). الأنماط القيادية لدي مديرات المدارس الخاصة في لواء عين الباشا وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمات. مجلة دراسات العلوم التربوية. الأردن. ٤٦ (٣): ٣٠٧-٣٢٣.
- بشمائي، شكيب (٢٠١٤). دراسة تحليلية مقارنة للصيغ المستخدمة في حساب حجم العينة العشوائية. مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية. سوريا. ٣٦ (٥): ٨٥-١٠٠.
- بشير، منال صبري محمود (٢٠٢٢). سلوك المواطنة التنظيمية لدي المعلمين بمدارس التعليم الأساسي بمصر: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية. جامعة عين شمس. ٤٦ (٣): ٤٩٧-٥٣٥.
- البطوش، خالد عودة الله، وسلامه، كايد محمد (٢٠٢٠). الروح المعنوية لدي معلمي المدارس الثانوية الحكومية في جنوب الاردن من وجهة نظرهم. مجلة الجمعية الأردنية للعلوم التربوية. الأردن. ٥ (٣): ٣٣٠-٣٥٢.
- البلجيهي، السعيد زينهم عبد العظيم، راضي، فوقيه محمد محمد، وعبد الجواد، نادية السعيد محمود (٢٠٢١). التمر الطلابي ضد معلمي المرحلة الثانوية وعلاقته بالإرهاك النفسي. مجلة كلية التربية. جامعة المنصورة. (١١٦): ١-٢٩.
- بني حمد، سمر عمر، وحتاملة، حابس محمد (٢٠٢١). أنماط القيادة التربوية وعلاقتها بالروح المعنوية لدي مديري مدارس التربية والتعليم الاساسية في لواء قصبه اربد من وجهة نظر المعلمين. المجلة العربية للنشر العلمي. الأردن. ٢ (٢٩): ٣٢٢-٣٤١.
- الحباشنة، ابتهاج عودة الله العساسفة (٢٠٢٢). درجة التمر الوظيفي لدي مديري المدرس الحكومية بمحافظة الكرك من وجهة نظر المعلمين. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي. عمان. ٤٢ (٣): ٤٩-٦٢.

- الحرايزة، يزن امانور قطيش(٢٠٢٠). التتمر في مكان العمل واثره في اداء اعضاء الهيئة التدريسية: دراسة تطبيقية علي الجامعات الاردنية الخاصة. مجلة المناره للبحوث والدراسات. جامعة آل البيت. الاردن. ٢٦(٢): ٤٦٧-٤٩٢.
- الحربي، سعيد بن صلاح، والشريف، خليل بن إبراهيم(٢٠٢٢). الخطاب الموجه للمعلم من مواقع التواصل الاجتماعي وأثره علي الروح المعنوية للمعلمين بالملكة العربية السعودية من وجهة نظرهم. مجلة العلوم التربوية. جامعة الامام محمد بن سعود الاسلامية. الرياض. (٣٢): ١٦٩-٢٢٨.
- حسن، كريمة حسن عبد الشافي(٢٠٢٢). أدوار الأخصائي الاجتماعي كممارس عام في التعامل مع التتمر الوظيفي للعاملين بالمدرسة من وجهة نظر الأخصائيين الاجتماعيين. مجلة كلية الخدمة الاجتماعية. جامعة أسيوط. ١٩(٢): ٢٩٠-٣٢١.
- حسونة، طويل، ومباركي، صفاء (٢٠٢١). أثر الاستقرار الوظيفي علي الروح المعنوية للموظفين: دراسة استكشافية لعينة من الموظفين الاداريين. مجلة العلوم الانسانية. جامعة محمد خيضر بسكرة. الجزائر. ٢١(٢): ٩٧٦-١٠٠٢.
- الحنتوشي، عباس غازي بندر(٢٠١٦). الأنماط القيادية لقادة المدارس الثانوية في محافظة القريات وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. دار سمات للدراسات والأبحاث. الأردن. ٥(١٢): ٣٢-٤٧.
- خرفان، رولا هاني حسني(٢٠١٧). علاقات العمل في الجامعات الأردنية العامة وارتباطها بالروح المعنوية والأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث في التعليم العالي. عمان. ٣٧(١): ١٩٣-٢١٢.
- الخشاب، حازم محمد أبو يحيي، سليمان، محمد محمد، وخليفة، إبراهيم عبد الرحمن(٢٠٢٠). تدني المستوي التعليمي ومتطلبات النهوض به كأحد أهداف التنمية المستدامة(دراسة ميدانية بأحدي قري محافظة الشرقية). مجلة الاقتصاد الزراعي والتنمية الريفية. جامعة قناة السويس. ٦(١): ٨-١.

- الخميسي، السيد سلامه إبراهيم، جويلي، مها عبد الباقي عبد الحافظ، الملاحي، وفاء مجيد محمد، وحسن، أحمد حبيب رمضان محمد (٢٠٢١). تنمية الروح المعنوية لمعلمي مدارس المرحلة المتوسطة بدولة الكويت. *مجلة كلية التربية. جامعة دمياط*. ٣٧ (٨٠): ٢٣-١.
- الدعسان، مرحاب مرزوق عيد (٢٠١٨). الروح المعنوية والأداء الوظيفي وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين في قطاع التدريب في الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب في دولة الكويت. *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية. كلية التجارة. جامعة حلوان*. ٣٢ (١): ٦٩٩-٦٥٥.
- الدوسري، هيفاء شبنان بداح، والغامدي، رحمه علي أحمد (٢٠٢٣). اضطرابات الشخصية والتتمر الوظيفي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات السعودية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. غزة*. ٣١ (٥): ٢٥٢-٢٧٧.
- الذبحاوي، عامر محمد حسين، وسعيد، زهراء محمد حسين (٢٠٢٢). القيادة الملهمة ودورها في الحد من اثاره التتمر الوظيفي " دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في امانة مسجد الكوفه المعظم والمزارات الملحقة به. *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية. كلية الادارة والاقتصاد. جامعة الكوفه*. ١٨ (٢): ٥٢٨-٥٠٩.
- الرويلي، مشاعل مسعود مرضي (٢٠٢٣). أنماط القيادة التربوية بمديرات الطفولة المبكرة وعلاقتها بالروح المعنوية من وجهة نظر المعلمات في أبها الحضرية. *مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية. كلية التربية. جامعة سوهاج*. ١٥ (١٥): ٥٩٤-٦٤٢.
- زريقة، يسري، وديوب، نوار سهيل (٢٠٢٣). التتمر الوظيفي وأثره علي العمل: دراسة سوسيولوجية. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية. سلسلة الآداب والعلوم الإنسانية. سوريا*. ٤٥ (٢): ١٣-١.
- الزغبى، عبدالله (٢٠١٥). *السلوك العدواني والمتغيرات الاجتماعية والاقتصادية*. عمان: دار الخليج العربي.

- الزهراني، عبد الواحد بن سعود (٢٠٢٠). درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الباحة للقيادة التحويلية وعلاقتها بالروح المعنوية لدى أعضاء هيئة التدريس من وجه نظرهم. مجلة كلية التربية. جامعة بورسعيد. (٢٩): ١-٧١.
- الزيدى، ناظم جواد عبد، والشمرى، ولاء جلال عبد الأمير (٢٠٢١). تأثير القوانين في سلوكيات التتمر الوظيفي - بحث تحليلي في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية. مجلة الدنانير. العراق. (٢٣)١: ٩٨٨-١٠٠٩.
- سلطان، روان محمود (٢٠٢٢). درجة ممارسة مديري المدارس الإعدادية داخل الخط الأخضر لإدارة الأزمات وعلاقتها بتحسين الروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم. (رسالة دكتوراه). كلية التربية. جامعة اليرموك. الأردن.
- السليمان، آلاء توفيق حامد، ومقابلة، عاطف يوسف (٢٠١٧). دور مديري المدارس الثانوية الحكومية في رفع الروح المعنوية لدى معلميهم وعلاقته بالأداء الوظيفي من وجهة نظر المعلمين. مجلة جامعة عمان العربية للبحوث. سلسلة البحوث التربوية والنفسية. عمان. (١): ٧٣-٩٢.
- سيدي، دريس عمار (٢٠٢٠). مستوى الروح المعنوية لدى العاملين بالمؤسسات الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة ملينة الايدوغ ولاية عنابة. مجلة العلوم الانسانية. جامعة الاخوة منتوري قسنطينة. الجزائر. (٢) ٣١: ٧١-٩٠.
- الشافعي، حسن محمد، والشمران، منيرة محمود (٢٠٢١). الاستقواء لدى مديري المدارس الاعدادية في منطقة النقب من وجهة نظر المعلمين. المجلة التربوية الاردنية للعلوم التربوية. الأردن. (٣) ٦: ٢١٨-٢٤٤.
- الشمران، محمد أحمد محمد، وجبران، علي محمد جبران (٢٠١٨). درجة ممارسة الادارة بالتجوال لدى مديري المدارس في محافظة إربد وعلاقتها في رفع الروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. فلسطين. (٢٥) ٩: ١٠٩-١٢٢.

- الشمري، عادل بن عايد، والشمري، دارين بنت غالي (٢٠٢٢). الانماط القيادية لدى مديرات المدارس المتوسطة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمات. مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية. الجامعة الإسلامية بالمنورة. (١٢): ٢٧٣-٣١٠.
- الصباحين، علي موسي، والقضاة، محمد فرحان (٢٠١٣). سلوك التمر عند الأطفال والمراهقين (مفهومه - أسبابه - علاجه). الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية للنشر.
- الطودي، ياسر محمد كمال الدين محمد، الدردير، عبد المنعم أحمد، وشبيب، محمود محمد (٢٠٢٢). الروح المعنوية، الصمود النفسي، التوافق النفسي والأمن النفسي وعلاقتهم بالانضباط العسكري لدى طلاب الكليات العسكرية. المجلة العربية للقياس والتقويم. (٦): ١-٥٩.
- العبادي، إيمان يونس إبراهيم (٢٠٢٠). التمر لدى الأطفال. الأردن: مركز الكتاب الأكاديمي.
- عبد الرازق، فاطمه زكريا محمد (٢٠٢٣). آليات مقترحة لمكافحة التمر في أماكن العمل بالجامعات المصرية علي ضوء أفضل الممارسات العالمية. المجلة التربوية. كلية التربية. جامعة سوهاج. (١١١): ٦٣١-٦٧٤.
- عبد الرحمن، محمد كمال كامل، وحاوي، ديالا (٢٠٢٠). تتمر الطلاب ضد المعلم وأثره علي اتجاه المعلم نحو التدريس: دراسة علي عينة من المعلمين العاملين بالمدارس الحكومية في دولة قطر. مجلة العلوم التربوية والنفسية. قطر. ٤ (٢١): ١٣٧-١٥٠.
- عبد الصمد، خديجة يحيي عبد الصمد (٢٠٢٠). أثر المتغيرات الديموجرافية والوظيفية علي العلاقة بين التمر في مكان العمل والالتزام التنظيمي بالتطبيق علي جامعة الأزهر بمحافظة القاهرة. المجلة العلمية لقطاع كليات التجارة. جامعة الأزهر. (٢٣): ٣٠٤-٣٧٦.
- عبد العزيز، حمدي جمعه (٢٠٢٠). دور القيادة الأخلاقية في تقليل سلوكيات التمر الوظيفي للعاملين بجامعة حلوان. مجلة البحوث المالية والتجارية. كلية التجارة. جامعة بورسعيد. (٤): ٣٢٢-٣٩٢.
- عبد اللطيف، محمد محمود، والشورجي، أميرة سالم عبد اللطيف (٢٠٢١). العلاقة بين سلوكيات التمر بأمكان العمل والاحترق الوظيفي: دراسة تطبيقية علي هيئة التمريض بالمستشفيات

- المصرية. *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*. كلية التجارة. جامعة كفر الشيخ. ٧(٢): ٧٢٢ - ٧٧٣.
- عبد الله، محمد حمزه أمين(٢٠٢٢). التتمر في بيئة العمل والرغبة في الانسحاب الوظيفي: بحث ميداني. *مجلة كلية التربية في العلوم الانسانية والادبية*. جامعة عين شمس. ٢٨(٤): ٢٠٣-٢٦٠.
 - عبد المطلب، فاطمه عربي(٢٠١٩). الإحترق النفسي وعلاقته بظاهرة التتمر الوظيفي لدي معلمات رياض الأطفال في ضوء المنهج الحديث ٢٠٠. *مجلة كلية التربية للطفولة المبكرة*. جامعة أسيوط. (١١): ٣١٦-٣٤١.
 - العجمي، مبارك محمد محمد مسامح، والعنزي، تغريد مرزوق سعد(٢٠٢١). درجة الاستقواء الإداري لدي مديري المدارس الابتدائية بدولة الكويت. *المجلة الدولية للعلوم الانسانية والاجتماعية*. لبنان. (١٩): ١٩٢-٢٠٧.
 - علوان، أسماء محمد شعبان (٢٠١٧). *أساليب إدارة الصراع التنظيمي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظات غزة وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية للمعلمين* (رسالة ماجستير). كلية التربية. الجامعة الإسلامية. فلسطين.
 - علي، حمدي أحمد عمر، ومحمد، وفاء محمد علي(٢٠٢١). التتمر في بيئة العمل والانغماس الوظيفي - دراسة سيوسولوجية علي عينة من الأكاديميين ومعاونيهم والموظفين الإداريين في جامعة سوهاج. *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*. الجزائر. ١٠(١): ٩١-١٤٣.
 - علي، مرام عوني جودت(٢٠١٨). *درجة شيوع ظاهرة الاستقواء لدي مديري المدارس الخاصة في الأردن من وجهة نظر المعلمين* (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا. الجامعة الأردنية.
 - العواملة، حنان محمد عبد الكريم(٢٠٢٢). *درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للتمكين الإداري وعلاقتها بمستوى الروح المعنوية لدي المعلمين في محافظة الزرقاء* (رسالة ماجستير). كلية الدراسات العليا. الجامعة الهاشمية. الأردن.
 - غنية، عيب(٢٠٢٢). *ظاهرة التتمر في ضوء المقاربات النظرية المفسرة لها*. *مجلة البحوث التربوية والتعليمية*. الجزائر. ١١(٢): ٦٢٣-٦٤٤.

- غنيم، منال أحمد محمد(٢٠٢١). دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة السلوك التتمري: دراسة تطبيقية علي الشركات الصناعية في مدينة السادات. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والادارية*. كلية التجارة. جامعة مدينة السادات. ٩(١): ٢٢٧-٢٥٨.
- الفضالة، خالد محمد(٢٠١٩). واقع المكانة الاجتماعية للمعلم من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية في محافظة العاصمة بدولة الكويت. *مجلة كلية التربية*. جامعة سوهاج. (٦٣): ٥٨٩-٦٢٩.
- فوارعة، عادل نصار، وحدوش، عزام محمد(٢٠١٥). الروح المعنوية لمعلمي المواد العلمية في المدارس الثانوية في محافظة الخليل. *مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية*. الجزائر. (١١): ٢٢٥-٢٥٣.
- القحطاني، نوره(٢٠٢٣). التتمر في بيئة العمل الأكاديمية بجامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس. *مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية*. فلسطين. ٥ (٢): ٥٣٩-٥٥٢.
- القديسي، إيناس مالك إسماعيل(٢٠٢٢). التتمر الوظيفي لدي معلمات رياض الاطفال الحكومية والاهلية: دراسة مقارنة. *المجلة العلمية للعلوم التربوية والتكنولوجية والتربية الخاصة*. مصر. ٤(٤): ١٠٩-١٣٥.
- القطان، وحيد عبد الله علي(٢٠٢١). الحوافز المادية والمعنوية لدى المعلمين في المدارس الحكومية بدولة الكويت وعلاقتها بالرضا الوظيفي من وجهة نظرهم. *مجلة القراءة والمعرفة*. جامعة عين شمس. (٢٣٤): ٦١-١٠٢.
- كامل، جنان حاتم(٢٠٢١). التتمر الإداري وعلاقته بسمات شخصية المدير. *مجلة العلوم التربوية والنفسية*. الجمعية العراقية للعلوم التربوية والنفسية. العراق. (١٢٤): ١١٩-١٣٢.
- كشير، رضا المبروك إبراهيم(٢٠٢١). مهارات القيادة الإدارية وانعكاساتها في رفع الروح المعنوية "دراسة ميدانية من وجهة نظر الموظفين بالمركز الصحي الطيبة". *مجلة كلية التربية*. جامعة الزاوية. ليبيا. (٢٠): ٣٨١-٤١٢.

- الكوري، أثير حسني محمد (٢٠٢٠). درجة ممارسة المشرفين التربويين في محافظة إربد للكفايات الاشرافية وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين: مقترحات للتطوير (رسالة دكتوراه). كلية جامعة اليرموك. الاردن.
- الكوري، أثير حسني، وسلامه، كاياد محمد (٢٠٢٣). درجة الروح المعنوية لدي المعلمين في مدارس محافظة إربد من وجهة نظرهم. المجلة الأردنية للعلوم التطبيقية. جامعة العلوم التطبيقية الخاصة. الأردن. ٣٥(١): ١-١٠.
- محمود، أية علاء الدين عبد الغني (٢٠٢٠). علاقة ممارسات التتمر بأداء معلمات رياض الأطفال: دراسة ميدانية بمحافظة بني سويف (رسالة ماجستير). كلية التربية. جامعة بني سويف.
- المراد، حسين محمد (٢٠١٩). سلوكيات التتمر في العمل وانعكاساتها علي أداء العاملين بقطاع التمريض في مستشفيات وزارة الصحة السورية. المجلة العلمية للبحوث التجارية. كلية التجارة. جامعة المنوفية. ٦(٤): ٢٤٤-٢٨٦.
- المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج (٢٠٢٠). التتمر في المدارس: ظاهرة التتمر أسبابها ومدى انتشارها، استراتيجيات وأساليب مواجهة التتمر. الكويت: المركز العربي للبحوث التربوية لدول الخليج.
- المساعد، عائد صيتان حميدان (٢٠٢٠). درجة الاستقواء الإداري لدي مديري المدارس في محافظة المفرق وعلاقتها بالأداء الوظيفي (رسالة ماجستير). كلية العلوم التربوية. جامعة آل البيت. الأردن.
- المصاروة، أسامة محمد (٢٠١٨). درجة توافر الروح المعنوية لدي معلمي المدارس الحكومية في لواء بني عبيد من وجهة نظرهم. مجلة دراسات العلوم التربوية. عمان. ٤٥(٤): ١٥-٣٠.
- المطيري، عبد الرحمن حبيب بندر (٢٠٢٠). درجة اليقظة الذهنية لدي مديري المدارس الثانوية في دولة الكويت وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين (رسالة ماجستير). كلية العلوم التربوية. جامعة آل البيت. الأردن.
- مغار، عبد الوهاب (٢٠١٥). التتمر الوظيفي - مقارنة نظرية. مجلة العلوم الإنسانية. الجزائر. ٤٣(٤): ٥١١-٥٢١.

- مقابلة، أمل جمال سالم (٢٠٢٠). درجة ممارسة القيادة الأخلاقية لمديري مدارس لواء الكورة وعلاقتها بالروح المعنوية للمعلمين من وجهة نظرهم (رسالة دكتوراه). كلية التربية. جامعة اليرموك.
- منصور، السعيد (٢٠٢٣). التمر السبيرياني وانعكاساته علي الرضا الوظيفي لأساتذة التعليم الإبتدائي: دراسة ميدانية علي عينة من أساتذة التعليم الإبتدائي بالوادي. مجلة روافد للدراسات والأبحاث العلمية في العلوم الاجتماعية والانسانية. المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تمورشنت. ٧ (عدد خاص): ٤٠٤-٤٢٤.
- مهيدات، رزان علي (٢٠١٩). التمر الإداري في الجامعات الأردنية في محافظة إربد وعلاقته بالروح المعنوية للعاملين فيها من وجهة نظرهم (رسالة ماجستير). كلية التربية. جامعة اليرموك. الأردن.
- النشار، نجلاء يسري ، والسواح، إلهام عبد الرؤف. (٢٠٢٠). التمر الوظيفي في بيئة العمل وعلاقته بالكفاءة الإنتاجية لربة الأسرة العاملة. المجلة المصرية للاقتصاد المنزلي. كلية الاقتصاد. جامعة المنوفية. ٣ (١): ٣٦-١.
- النشوى، نوراهاان حسين ابراهيم (٢٠٢١). سلوكيات التمر الوظيفي وعلاقتها بجودة الحياة لدي أعضاء هيئة التدريس الجامعي. المجلة العلمية لكلية التربية للطفولة المبكرة. جامعة المنصورة. ٧ (٣): ٥٥-١٠٠.
- نوفل، نهلة محمد لطفى (٢٠٢٣). التمر الوظيفي في رياض الأطفال: الأشكال والأسباب والمقاييس المستخدمة. مجلة البحث في التربية وعلم النفس. كلية التربية. جامعة المنيا. ٣٨ (٣): ٣١١-٣٤٦.
- يامنة، إسماعلى، نوال، بوضياف، وخير الدين، ابن خروزر (٢٠١٩). الأبعاد المحددة للعلاقات الانسانية في الإدارة المدرسية. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Abdullah, A., Ling, Y. & Yiing, M.(2016). Teachers' Morale and School Effectiveness in Secondary Schools of Sibiu. Sarawak. *Journal of Education Culture and Society* . 1(2): 51-57.
- Akhtar, T., Shah, R., Ghazi, S. & Khalil, Y.(2016). Morale as Predictor of Secondary School Teachers' Performance: A Study of the Schools of Khyber Pakhtunkhwa. *Dialogue*. 11(4): 388-400.
- Ali, M., Ghaffar, A., Zaman, A. & Quraishi, M. (2021). Investigating School Principals' Impact On Teachers' Morale At Secondary Level. *Webology*. 18(6): 682-693.
- An, RN, M. & Kang, J. (2016). Relationship between Organizational Culture and Workplace Bullying among Korean Nurses. *Asian Nursing Research*. 10(3): 234-239.
- Awer, T.(2023). The Effect of Administrative Bullying on Organizational Commitment and Job Satisfaction for Secondary School Teachers in City of Jerusalem. *Sohag University International Journal of Educational Research*. (8): 169-199.
- Azmat, S., Rashid, J. & Taj, Z.(2023). A Study To Find The Association Between Workplace Bulling And Its Effecting On Job Performance Among University Teachers Of Punjab. *Pakistan Journal of Social Research*. 5(2): 54-61.
- Benti, N. & Tarekegne, W.(2022). The current state of secondary school teachers' morale competence to teach. *Cogent Education*.(9):1-17. Available at: <https://doi.org/10.1080/2331186X.2022.2154948>.
- Bernstein, C. & Batchelor, T.(2022). Qualitative exploration of workplace demands, resources and bullying among teachers in South African schools: Implications for individual and organisational well-being. *South African Journal of Education*. 42(2): 1-9.
- Bulut, S. & Hihi, S.(2021). Bullying in the Workplace: The Psychological Causes and Effects of Bullying in the Workplace. *Clinical Research in Psychology*. 4(1): 1-5.
- Cech, T., Kvintoval, J. & Cakirpaloglu, S.(2018). Causes of bullying in the workplace among primary school teachers of your paper. *Global*

- Journal of Guidance and Counseling in Schools: Current Perspectives.* 8(3): 173-181.
- Cullen, S. (2017). Is Workplace Bullying in the Eye of the Beholder. *Journal of Mediation and Applied Conflict Analysis.* 4(2): 563-577.
 - Eboka, O.(2017). Influence of School Climate on Teachers Morale in Public Secondary Schools in Delta State. *IOSR Journal of Research & Method in Education.* 7(1): 19-24.
 - Ehineni, J.(2017). Teachers' Morale and Academic Performance of Secondary School Students in South West Nigeria. *Teacher Education and Curriculum Studies.* 2(5): 68-73.
 - Elazzazy, O.(2023). The Moderating Role of Workplace Social Support In The Relationship Between Workplace Bullying and Job Performance. *Journal of System and Management Sciences.* 13(2): 529-542.
 - Erichsen, K. & Reynolds, J.(2020). Public school accountability, workplace culture, and teacher morale. *Social Science Research.* Elsevier.(85): 1-15.
 - Farooqi, M. & Ali, W.(2019).Relationship of Workplace Environment with Secondary School Teachers' Morale. *Journal of Research and Reflections in Education.* 13(1): 12-19.
 - Goodboy, A., Martin, M. & Bolkan, S.(2017). Workplace Bullying and Work Engagement: A Self-Determination Model. *Journal of Interpersonal Violence.* SAGE. 00(0): 1-23.
 - Gopal, P.(2020). Strategies to Boost Teacher Morale during the COVID19 Pandemic. *Pedagogy of Learning.* 6 (3): 7-14.
 - Hassan, F., Ikramullah, M. & Iqbal, M. (2021). Workplace Bullying and Turnover Intentions of Nurses: The Multi Theoretic Perspective of Underlying Mechanisms in Higher-Order Moderated- Serial-Mediation model. *Journal of Health Organization and Management.* 36(2): 197-215.
 - Ilrath, c. & Govender, k.(2021). Factors Affecting Teacher Morale in Select Independent and Public Schools in South Africa. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education.* 12 (9): 897-911.

- Jain, M. & Sharma, S.(2021). Factors Affecting Morale Of The Management Teachers. *International Journal of Advanced Research in Commerce. Management & Social Science (IJARCMSS)*. 4(4): 10-24.
- Karatuna, I. (2015). Targets' Coping with Workplace Bullying: A Qualitative Study. *Qualitative Research in Organizations and Management*. 10(1): 21-37.
- Khan, S., Sabri, P., Sami. & Nasir, N. (2016). Cost of workplace bullying for employees: an anti-bullying policy through introduction of workplace spirituality in higher education sector of Lahore. *Pakistan SciInt (Lahore)*. 28 (1): 541-549.
- Kollerová, L., Květon, P., Zábrodská, K. & Janošová, P.(2023). Teacher exhaustion: The effects of disruptive student behaviors, victimization by workplace bullying, and social support from colleagues. *Social Psychology of Education*. Springer.1-18.
- Latif, S.(2021). Factors Defining Teacher Morale. *International Research Journal of Engineering and Technology (IRJET)*. 8(3): 3106-3108.
- Lüleci, C. & Çoruk, A.(2018). The Relationship between morale and job satisfaction of teachers in elementary and secondary schools. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*. 13(1): 54-70.
- Mahmoud, A., Elsaid, K. & Kamel, F.(2020). Effect of Workplace Bullying on Nurses' Job Performance. *Journal of Nursing Science - Benha University*.1(1): 40-64.
- Mallik, A., Mallik, L. & DS, K.(2019). Impact of Employee Morale on Organizational Success. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*. 8(4): 3289-3293.
- Mangin, R.(2021). Increasing Teacher Morale. *BU Journal of Graduate Studies in Education*. 13(1): 22-26.
- Mboweni, L. & Taole, M.(2022). Understanding Teacher Morale Among Primary School Teachers. *International Journal of Educational Methodology*. 8(1): 29-38.
- Merilainen, M., Sinkkonen, N., Puhakka, H. & Kayhko, K.(2016). Bullying and inappropriate behaviour among faculty Personnel. *Policy Futures in Education*. Saga. 14(6): 617–634.

- Miraj, S., Reba, A. & Din, j.(2018). A Comparative Study regarding Teachers' Morale among Public and Private Schools at Secondary Level in Peshawar. *Bulletin of Education and Research*. 40(2): 27-40.
- Muzenda, D.(2021).Variables that Contribute to Low Morale amongst Teachers in Kwekwe District of the Midlands Province in Zimbabwe. *International Journal of Humanities Social Sciences and Education (IJHSSE)*. 8(11): 68-76.
- Nidhya, p., Helan, t. & kuttalam, M.(2018). Teacher Morale Of Matriculation Higher Secondary Schools In Tenkasi Education District. *International Journal for Research in Engineering Application & Management (IJREAM)*: 348-354.
- Nielsen, M., Einarsen, S., Notelaers, G. & Nielsen, G.(2016). Does exposure to bullying behaviors at the workplace contribute to later suicidal ideation? *Athree-wave longitudinal study. Scand Work Environ Health*. 42(3): 246–250.
- Nurdiana, L., Elyatin, L. & Safitr.(2021). The Effect of Workplace Bullying and Job Satisfaction on Turnover Intention of Employee. *Management and Economics Journal*. 5(3): 221-230.
- Obeidat, R., Qanir, Y. & Turaani, H. (2018).The relationship between perceived competence and perceived workplace bullying among registered nurses: A cross sectional survey. *International Journal of Nursing Studies*.(88): 71-78.
- Otema, O., Acanga, A. & Mwesigwa, D.(2022). Workplace bullying and its consequence to employee productivity in civil society organisations in Lira City. Uganda. *Human Resource and Leadership Journal*. 7(2): 95 – 108.
- Patriah, B., Wahyu. & Suhaimi.(2022). The Effect of Principal Situational Leadership. Work Climate and Morale on Teacher Performance. *International Journal of Social Science And Human Research*. 5(12): 5409-5414.
- Rai, A. & Agarwal, U.(2017). Exploring The Process of Workplace Bullying In Indian Organization: Agrounded Theory Approach. *South Asian journal of Business Studies*. 6(3): 247-273.

- Rajalakshmi, M. & Naresh, B.(2018). Influence of psychological contract on workplace bullying. *Aggression and Violent Behavior*. Elsevier.(41): 90-97.
- Ramachandran, S. & Shibu, N.(2017). AResearch Study on School Teachers Morale and Involvements Job on Tamilnadu. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*.19(9): 34-38.
- Rosander, M. & Blomberg, S.(2019). Levels of workplace bullying and escalation – a new conceptual model based on cut-off scores. frequency and self-labelled victimization. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*. 28(6): 769-783.
- Saka, K., Olaleye, B., Sarpong, E., Adedokun, J. & Ibrahim, A.(2023). The influence of workplace bullying on the performance of hotel employees: the mediating role of emotional intelligence and psychological resilience. *Tourism & Management Studies*. 19(3): 59-71.
- Saksri, S., Chunin, M. & Nokchan, C.(2018). Predicting Teacher Morale on Work Performance. Social Support and Career Success. *International Journal of Education and Research*. 6 (11): 229-240.
- Saleh, S. & Taha, H.(2021). Bullying Behavior In The Workplace And Its Influential Factors: Exploratory Study In Number Of Iraql Universities. *International Journal of Entrepreneurship*.25(5): 1-16.
- Sambo, J. & Govender, S.(2023). Influence of Teacher-Targeted Bullying Behaviour on Teachers in Selected Schools in South Africa. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*. 22(6): 20-44.
- Scheeler, M., Markelz, A., Taylor, J., Deshpande, D. & Wolfe, P.(2022). Teacher Workplace Bullying: How Pervasive is the Problem?. *Teacher Education and Special Education*. 45(2): 123-140.
- Senechal, J., Sober, T. & Hope,S.(2016). *Understanding Teacher Morale*. Metropolitan Educational Eesearch Consortium: Virginia Commonwealth University VCU Scholars Compass.
- Shavuka, T. (2020). *Factors Contributing To Low Teacher Morale In Secondary Schools In The Oshana Educational Region Namibia*. (Master Thesis). Educational M Ilrath Anagement, Leaership And Policy Studies. The University Of Namibia.

- Srivastava, S. & Dey, B.(2019). Workplace bullying and job burnout A moderated mediation model of emotional intelligence and hardiness. *International Journal of Organizational Analysis* .28 (1): 183-204 .
- Tag-Eldeen, A., Barakat, M. & Dar, H. (2017). Investigating the impact of workplace bullying on employees' morale. performance and turnover intentions in five-star Egyptian hotel operations. *Tourism and Travelling*. (1):1-13.
- Tight, M.(2023). Bullying in higher education: an endemic problem? *Tertiary Education and Management*. Springer. (29): 123–137.
- Tolentino, A. (2016). Bullying of Teachers in the Workplace: A Phenomenological Study. *International Journal of Learning and Teaching*.2(1): 20-27.
- Venkataraman, S. & Manivannan, S.(2021). Teacher Morale at secondary level schools. *International Journal for Research Trends and Innovation*. 6(9): 150-153.
- Viaro, R. & Ancho, I.(2021).Scale Development And Investigation Of Filipino Teachers' Morale. *Journal of Education Naresuan University*. 23(2): 30-47.
- Woudstra, M., Rensburg, E., Visser, M. & Jordaan, J.(2018). Learner-to-teacher bullying as a potential factor influencing teachers' mental health. *South African Journal of Education*. 38(1): 1-10.

ملحق (١)

أسماء السادة المحكمين للاستبانة مرتبة هجائياً

الاسم	الوظيفة و جهة العمل	م
أ.د/ إبراهيم عباس الزهيري	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية بكلية التربية – جامعة حلوان.	١
أ.د/ أحمد ثابت فضل	أستاذ علم النفس التربوي ووكيل كلية التربية للدراسات العليا- جامعة السادات.	٢
أ.م.د/ أسماء فتحى السيد	أستاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية- جامعة المنوفية.	٣
أ.د/ حنان محمد الجمال	أستاذ الصحة النفسية المتفرغ بكلية التربية جامعه المنوفية.	٤
أ.د/سعيد إسماعيل القاضى	أستاذ أصول التربية والعميد الأسبق لكلية التربية- جامعة أسوان.	٥
أ.م.د/سماح السيد محمد	أستاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية- جامعة المنوفية.	٦
أ.د/عبد العال حامد عجوة	أستاذ علم النفس التربوي المتفرغ بكلية التربية - جامعه المنوفية.	٧
أ.م.د/ لمياء عبد المجيد شبيحة	أستاذ أصول التربية المساعد بكلية التربية- جامعة المنوفية.	٨
أ.د/ مجدي محمد يونس	أستاذ أصول التربية والتخطيط التربوي المتفرغ بكلية التربية - جامعة المنوفية.	٩
أ.د/ محمد إبراهيم طه خليل	أستاذ أصول التربية بكلية التربية – جامعة طنطا.	١٠
أ.د/ محمد محمد يونس	أستاذ أصول التربية المتفرغ بكلية التربية- جامعة المنوفية.	١١
أ.م.د/ محمد مجدي مخلص	أستاذ أصول التربية والتخطيط التربوي المساعد بكلية التربية- جامعة طيبة بالمدينة المنورة.	١٢

أستاذ أصول التربية ووكيل كلية التربية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة- جامعة المنوفية.	أ.د/ محمود فوزي بدوى	١٣
أستاذ أصول التربية ووكيل كلية التربية للدراسات العليا- جامعة المنوفية.	أ.د/ منال فتحي سمحان	١٤
أستاذ الإدارة التعليمية المساعد بكلية التربية- جامعة المنوفية.	أ.م.د/هناء جمال لطفي	١٥